

# جمهورية مصر العربيّة

# معوّقات العمل التي تواجه النساء في

## التحدّيات والاعتبارات في السياسات


لؤي كونستانت (LOUAY CONSTANT)
إفياني إدوشي (IFEANYI EDOCHIE)
بيتر جليك (PETER GLICK)
جيفري مارتيني (JEFFREY MARTINI)
تشاندرا غاربِر (CHANDRA GARBER)



RAND CORPORATION

تصميم الغلاف والداخل: ريك بين-كروس *(Rick Penn-Kraus)*
صورة الغلاف الأمامي والغلاف الخلفي: كلوديا وينز *(Claudia Wiens)*/
ألامي ستوك فوتو *(Alamy Stock Photo)*



**للمزيد من المعلومات حول هذا المنشور، الرجاء زيارة الموقع الإلكتروني:**
**www.rand.org/t/RR2868.**

**تُكَرّس** المادّة 12 من الدستور المصريّ الصادر عام 2014 (Egyptian Constitution of 2014) العمل، حيث تنصّ على أنّه "... حق، وواجب، وشرف تَكْفَلُه الدولة".[1] بالإضافة إلى ذلك، تنصّ استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 (Egypt Vision 2030 Sustainable Development Strategy)، التي ترتكز إلى أهداف التنمية المستدامة ([Sustainable Development Goals [SDGs) العالميّة، على الأهداف الطموحة المُتَمَثِّلَة بتقليص معدّل البطالة إلى 5 في المئة، وتأسيس مجتمعٍ عادلٍ للجميع، ومحو الأميّة، ورفْع جودة التعليم.[2] لقد تمّ اتّخاذ خطواتٍ مهمّةٍ في سبيل توسيع نطاق التعليم في جمهورية مصر العربيّة (Egypt). ويقترب البلد من تحقيق تعميم التعليم الابتدائيّ والحدّ من الأميّة؛ فقد اعتُبِرَت نسبة 12 في المئة فقط من الشباب، الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً، أميين عام 2017.[3] على الرغم من ذلك، تواجه جمهوريّة مصر العربيّة تحدّياتٍ ضخمةً في تحسين جودة مؤسسات التعليم الابتدائي، والثانويّ، والجامعيّ.[4] علاوةً على ذلك، بَقِيَ معدّل البطالة في جمهوريّة مصر العربيّة اعتباراً من عام 2016 عند 11.4 في المئة،[5] وبلغ معدّل البطالة بين الشباب، الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً، حوالي 33 في المئة.[6]

## النتائج المُستَخْلَصَة الرئيسيّة

- لقد مارسَت عوامل متعدّدةٌ تأثيراً سلبياً على نمو القوى العاملة في جمهوريّة مصر العربيّة (Egypt)، بما فيها تَراجُع الوظائف في القطاع العام والنمو المحدود للوظائف في القطاع الخاصّ للتعويض عن ذلك التراجُع، بالإضافة إلى سوء إعداد الخرّيجين لتولّي الوظائف المُتوفّرة في القطاع الخاصّ.
- بالنسبة إلى النساء الشابات في جمهوريّة مصر العربيّة (Egypt)، بَقِيَ معدّل المشارَكَة في القوى العاملة منخفضاً باستمرار وبَقِيَ معدّل البطالة مرتفعاً.
- إنّ المكاسب الكبيرة في التحصيل التعليمي بين النساء لم تقابلها مكاسب في مكان العمل.
- تشمل المعوّقات الرئيسيّة التي تواجه النساء العبء غير المتكافئ من حيث رعاية الأطفال ومسؤوليات الأُسرَة؛ وشروط العمل السيئة في القطاع الخاص؛ وسوء إنفاذ القوانين التي تُحَظِّر التمييز والتحرّش الجنسي؛ والفجوة الكبيرة في الأجور بالمقارنة مع الرجال في القطاع الخاصّ.
- من المرجّح أن تعيق إلى حدٍّ كبيرٍ معاناة النساء في سبيل المساهمة اقتصادياً التقدّم نحو تحقيق غرض جمهوريّة مصر العربيّة (Egypt) المتمثّل بتحسين توقّعاتها الاقتصاديّة.
- بإمكان المسؤولين المصريين أن يتّخذوا الآن خطواتٍ لإعداد البلد لحشْد قواه العاملة كاملةً بفعاليةٍ في المستقبل.

بالإجمال، لا يزال المصريون الشباب يعانون لتحقيق إمكانياتهم وللانتقال بفعالية لتولّي أدوار الراشدين، وقد تمّ توثيق هذا الأمر بشكلٍ جيّدٍ في بحثٍ صادرٍ حول الموضوع.[7] لقد اخْتَبَرَت النساء الشابات على وجه الخصوص تغييراً هادِفاً محدوداً نتيجةً للجهود الرامية إلى الحدّ من عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل وتحسين استقلاليتهن الاقتصاديّة.[8] فقد تكون مواقف الرجال والنساء على حدّ سواء في جمهورية مصر العربيّة، وغيرها من البلدان في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ([Middle East and North Africa [MENA) آخذةً بالتغيّر إزاء أدوار النساء، لا سيّما بين النساء الشابات والأكثر تعلُّماً في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. مع ذلك، كَشَفَت دراسةٌ استقصائيّةٌ جَرَت عام 2014 وشَمَلَتْ الشباب الذكور والإناث أنّ الأغلبية يعتقدون أنّه يجب منْح الأولويّة للرجال من حيث التوظيف حيث تتوفّر وظائف قليلة.[9] علاوةً على ذلك، ثمّة معوّقات مهمّة، تتجاوز مَنْحْ الأفضلية للرجال في مجال التوظيف، وتَمْنَع النساء المصريّات من المُشارَكَة بشكلٍ كاملٍ في

## من أجل الاستفادة من الاستثمارات في مجال تعليم النساء واستباق الضغوط المفروضة على سوق العمل والتي من المرجّح أن تتطوّر مع نموّ اقتصاد جمهورية مصر العربيّة (Egypt)، بإمكان المسؤولين المصريين أن يتّخذوا الآن خطوات لإعداد البلد لحشْد قواه العاملة كاملةً بفعاليةٍ في المستقبل.

سوق العمل. فمن أجل الاستفادة من الاستثمارات في مجال تعليم النساء واستباق الضغوط المفروضة على سوق العمل والتي من المرجّح أن تتطوّر مع نموّ اقتصاد جمهورية مصر العربيّة، بإمكان المسؤولين المصريين أن يتّخذوا الآن خطوات لإعداد البلد لحشْد قواه العاملة كاملةً بفعاليةٍ في المستقبل.

إنّنا نَصِف في هذا التقرير المعوّقات التي تعترض العمالة المُنْتِجة بالنسبة إلى النساء الشابات في جمهورية مصر العربية، ونقدّم لمحةً موجزةً حول الجهود الحكومية وغير الحكوميّة المبذولة حالياً لمعالجة هذه المعوّقات، ونعرض بعض الاعتبارات في السياسات والممارسة. ويعتمد تقييمنا على ما يلي: (1) مراجعة الدراسات السابقة وتحليل بيانات البنك الدولي (World Bank) ومصادر أخرى لفهْم سياق سوق العمل بالنسبة إلى الشباب، وبالتحديد النساء الشابات؛ (2) تحليل وصفيّ للمسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل في جمهورية مصر العربية (Egypt School–to–Work Transition Survey Egypt [SWTS])[10] الأكثر حداثةً والصادر (عام 2014) عن منظّمة العمل الدوليّة (International Labour Organisation [ILO])؛ و(3) مقابلات مع عددٍ مُختارٍ من المُستجيبين الرئيسيين. وقد أُجريَت المقابلات مع المُستَجيبين الرئيسيين لوضْع سياقٍ للنتائج المُسْتَخْلَصَة وتفسيرها، وتحديد المبادرات المُتَّخَذَة حالياً، وتسليط الضوء على التحديات المتبقيّة.

إنّنا نتوقّع أن تكون النتائج المُسْتَخْلَصَة من الدراسة ذات صلة بالنسبة إلى جماهير صنْع السياسات المصرية والإقليمية على حدّ سواء. فقد راح صانعو السياسات في المنطقة منذ الربيع العربي (Arab Spring) عام 2011 يركّزون بشدّة على الشباب، الأمر الذي كان من المُتَوَقَّع أن يُمكِّن الشباب اجتماعياً، واقتصادياً، وسياسياً، ولكنّه تَخَلَّفَ إلى حدٍّ كبيرٍ في أغلبية الحالات عن ذلك الهدف. إنّنا نأمل إنارة الخطاب الدائر في أوساط السياسات المصريّة حول القضايا الرئيسية التي تواجه النساء الشابات وهن ينتقلْن إلى مرحلة البلوغ وحول أنواع المبادرات والبرامج التي بَرْهَنَت أنها واعدةٌ في سياقات أخرى. ومن المهم الإشارة إلى أنّ هذه الدراسة هي محدودة من حيث النطاق، ولا سيّما إلى أنّ الهدف منها ليس إجراء مراجعةٍ شاملةٍ للبرامج الحكوميّة التي من المحتمل أنّها تعالج هذه القضايا، وإنّما بدلاً من ذلك إجراء توليفٍ للنتائج المُستَخْلَصَة والاعتبارات الحاليّة للمضيّ قُدُماً. ويمكن أن تُشكّل هذه النتائج المُستَخْلَصَة والاعتبارات الأساس لبناء الفرضيات التي يمكن اختبارها من خلال جمْعٍ إضافيٍ

**الاختصارات**

| | | |
|---|---|---|
| Egypt | Arab Republic of Egypt | جمهورية مصر العربيّة |
| GDP | gross domestic product | إجمالي الناتج المحلي |
| GIZ | Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit | الوكالة الألمانية للتعاون الدوليّ |
| ILO | International Labour Organization | منظّمة العمل الدوليّة |
| MENA | Middle East and North Africa | الشرق الأوسط وشمال أفريقيا |
| NCW | National Council for Women | المجلس القومي للمرأة |
| NEET | not in employment, education, or training | خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب |
| OECD | Organisation for Economic Co-operation and Development | منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي |
| SDGs | Sustainable Development Goals | أهداف التنمية المستدامة |
| SWTS | School-to-Work Transition Survey | مسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل |
| TVET | Technical and Vocational Education and Training | التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني |
| UNDP | United Nations Development Programme | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي |
| USAID | United States Agency for International Development | الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية |

للبيانات وتحاليل تجريبيّة في سياق دراسةٍ أوسع نطاقاً.

أمّا تنظيم التقرير، فهو على الشكل التالي. سنناقش في القسم الأوّل المؤشرات الاقتصادية الرئيسية المرتبطة بجمهورية مصر العربيّة، بما فيها الوضع الاقتصاديّ الكليّ ووضْع القوى العاملة الإجمالي. ونغوص في القسم الثاني بشكلٍ أعمق في وضْع عمالة النساء الخاصّ في سوق العمل في جمهوريّة مصر العربيّة. بعد ذلك، ننظر في المعوّقات المتعدّدة التي تواجهها النساء الشابات في سياق البحث عن عمل، وتأمينه، والاحتفاظ به. وبالتالي، نراجِع السياسات والمبادرات في جمهورية مصر العربية والمُصَمَّمَة لمعالجة هذه المعوّقات. ونختتم مع الخطوات الإضافيّة التي بإمكان صانعي السياسات أخذْها بعين الاعتبار من أجل تحسين انخراط النساء في سوق العمل.

## اقتصاد جمهورية مصر العربيّة (Egypt) وسياق التوظيف الإجماليّ

### لقد شَهِد اقتصاد جمهوريّة مصر العربيّة (Egypt) نموّاً متواضعاً

لقد شَهِدَت جمهوريّة مصر العربيّة (Egypt) على مدار الأعوام العشرين الماضية بعضاً من النمو الاقتصاديّ المتواضع. بَلَغ النموّ السنوي لإجمالي الناتج المحلي (gross domestic product [GDP]) للفرْد نسبة 5 في المئة تقريباً بين عاميْ 2006 و2008، قبْل أن ينخفض إلى نسبة −0.34 في المئة بحلول عام 2011، عاكِساً الركود الاقتصاديّ العالميّ (الشكل رقم 1، الخط البرتقالي). ويتماشى هذا الاتّجاه تقريباً مع التقلّبات في معدّلات النمو في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (Organisation for Economic Co−operation and Development [OECD])، واللّتان شَهِدتا على حدّ سواء تراجعات أكبر خلال الركود. وشَهِدَت جمهوريّة مصر العربيّة تراجُعَها الاقتصاديّ الأشدّ من عام 2010 إلى عام 2011، حيث تَخَلَّفَت عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ببضعة أعوام. خلال الاضطرابات السياسيّة التي تلَت ثورة 25 يناير/كانون الثاني 2011 في جمهورية مصر العربية، تَعَثَّرَ النمو بشكلٍ إضافيٍّ بفعل انكماش السياحة، التي تُعتبر مُساهِماً كبيراً في الاقتصاد المصريّ ومصدراً رئيسياً للعملة الأجنبيّة. أعقب ذلك انتعاشٌ ونموٌّ متواضعان تجاوزا نسبة الإثنين في المئة بقليل لعام 2016.



### العوامل التي تمارس تأثيراً سلبياً على نموّ القوى العاملة في جمهوريّة مصر العربيّة (Egypt)

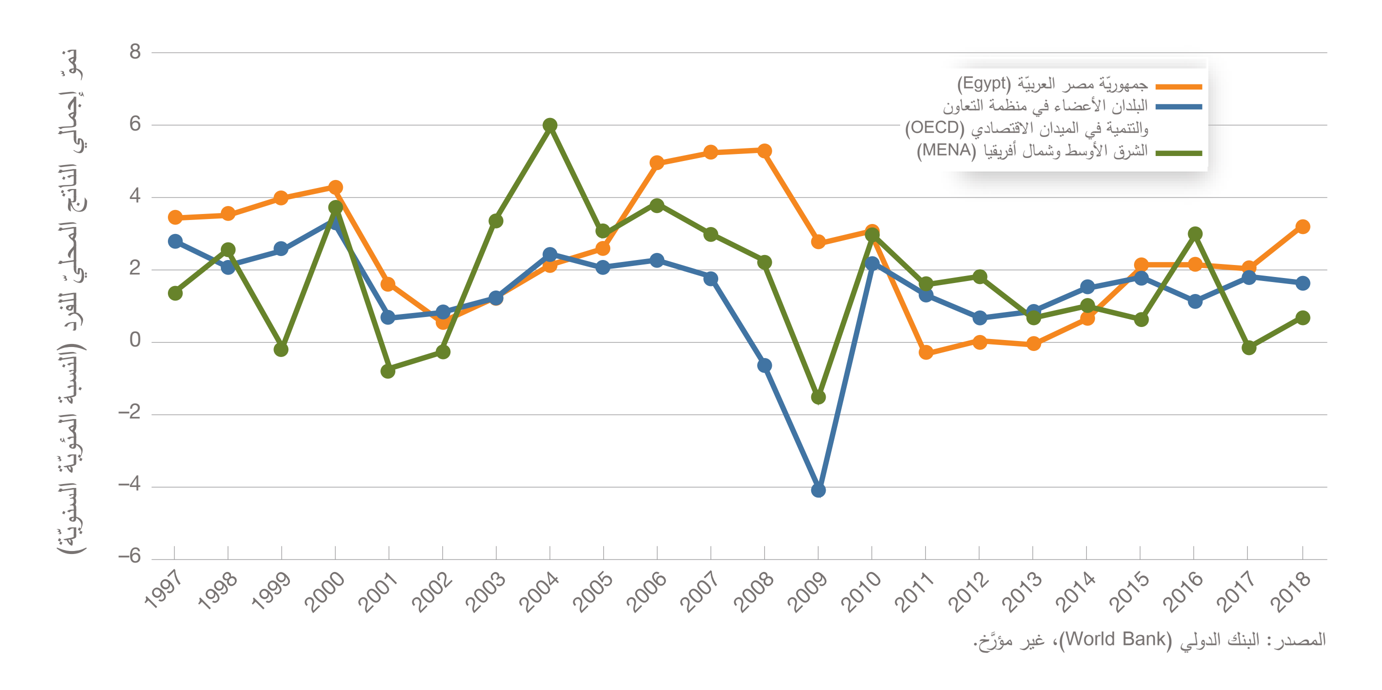
على الرغم من النمو الاقتصادي المتواضع المُشار إليه سابقاً، كان لعوامِل متعدّدة تأثيرٌ مُحْبِطٌ على القوى العاملة بالنسبة إلى الرجال والنساء على حدٍّ سواء في جمهورية مصر العربيّة (Egypt). وما يُعتبَر ذا صلةٍ بشكلٍ خاص بتحليلنا هو تراجُع الوظائف في القطاع العام في جمهورية مصر العربية والنموّ المحدود للوظائف في القطاع الخاص الرسميّ للتعويض عن ذلك التراجُع، جنباً إلى جنب مع سوء إعداد الخرّيجين المصريين لتولّي الوظائف المُتوفّرة في القطاع الخاصّ الرسميّ. تتم مناقشة هذه القضايا بمزيدٍ من التفصيل في الأقسام التالية.

#### تراجُع الوظائف في القطاع العام والنمو المحدود للوظائف في القطاع الخاص الرسميّ

لقد تراجَعَت نسبة القوى العاملة في القطاع العام في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) على مدار الأعوام العشرة الماضية، لتبلغ حوالي ربْع نسبة إجمالي القوى العاملة (الشكل رقم 2). بدأ هذا الاتجاه في أواخر تسعينيات القرن العشرين، عندما كانت القوى العاملة في القطاع العام تساوي تقريباً ثلث إجمالي القوى العاملة.[11] قد يؤمل أن يتمّ التعويض عن تراجُع الطلب من القطاع العام من خلال توسيع نطاق الفرص في القطاع الخاص الرسميّ. على الرغم من ذلك، شَهِدَ القطاع الخاص الرسميّ في جمهورية مصر العربيّة نمواً منخفضاً. وسَجَّل العمل غير المنتظم أو الموسميّ قدراً أكبر من النموّ،[12] وتشير بيانات البنك الدولي (World Bank) إلى نموٍّ كبيرٍ في نسبة

الشكل رقم 1

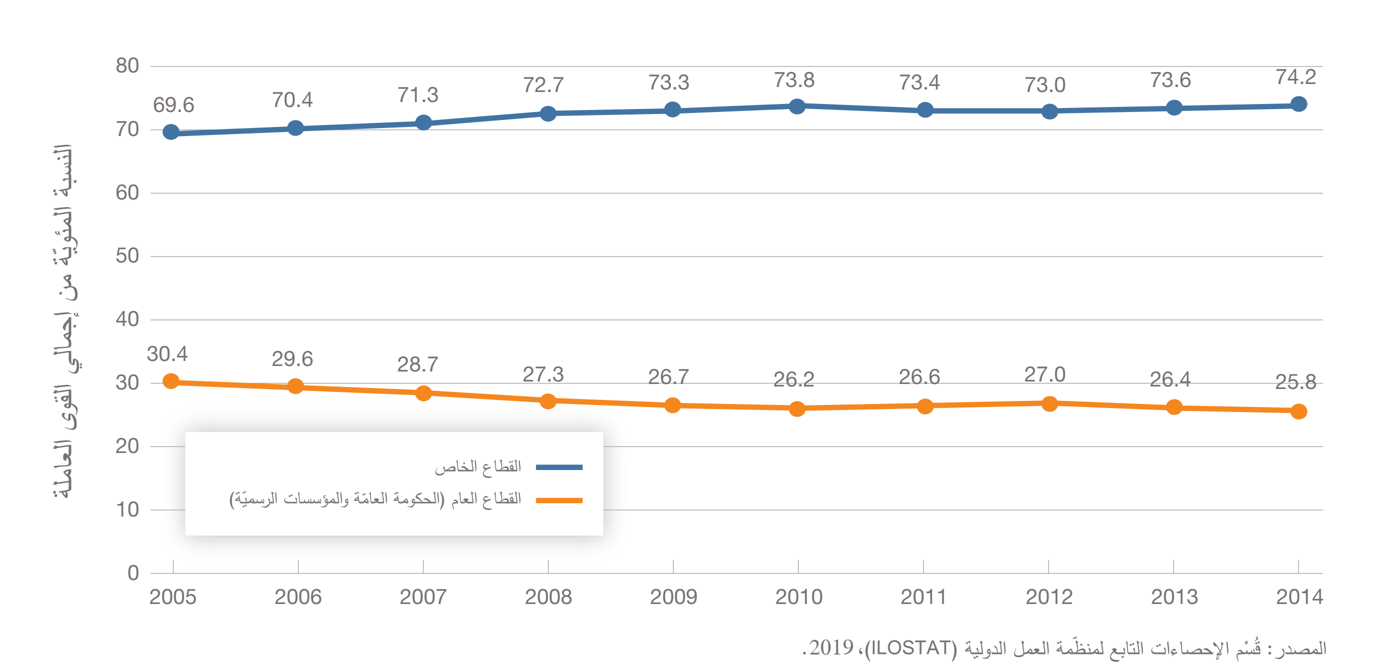
نمو إجمالي الناتج المحليّ في جمهوريّة مصر العربيّة (Egypt)




المصدر: البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

الشكل رقم 2

الاتجاهات في نسبة القوى العاملة في القطاعين العام والخاص في جمهورية مصر العربية (Egypt)




المصدر: قُسْم الإحصاءات التابع لمنظّمة العمل الدولية (ILOSTAT)، 2019.

النساء في الوظائف في القطاع غير الرسميّ، حيث ارتفع من حوالي 20 في المئة من إجمالي عدد النساء العاملات في الوظائف في القطاعات غير الزراعيّة عام 2008 إلى 41 في المئة عام 2017.[13]

بشكلٍ عام، يميل الرجال والنساء على حدّ سواء في جمهورية مصر العربيّة إلى تفضيل الوظائف في القطاع العام. ففي المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل (SWTS)، اختار الشباب، رجالاً ونساء، الملتحقون بالمدارس حالياً، القطاع العام بأغلبهم، باعتباره مكانهم المُفضَّل للعمالة (الشكل رقم 3). والجدير بالذكر هو أنّ بحثاً حول البطالة بين النساء المصريات الشابات قد نَسَبَ فترات البطالة الطويلة إلى استعدادٍ لانتظار وظيفةٍ حكوميّة.[14] ويعني أيضاً النمو في القطاع غير الرسميّ أنّ الوظائف المتوفِّرَة لا تقترن بأجرٍ جيّد، ويكشف البحث باستخدام المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل أنّ الشباب المُتعلّمين العاطلين عن العمل في جمهوريّة مصر العربيّة يفضّلون الانتظار لفتراتٍ زمنيّةٍ مطوّلةٍ بدلاً من القبول بوظيفةٍ هي دون مستواهم التعليميّ ودون الحدّ الأدنى للأجر المقبول للوظيفة (أي المستوى الأدنى للأجر الذي يكون مطلوباً للقبول بنوعٍ معيّنٍ من الوظائف).[15]

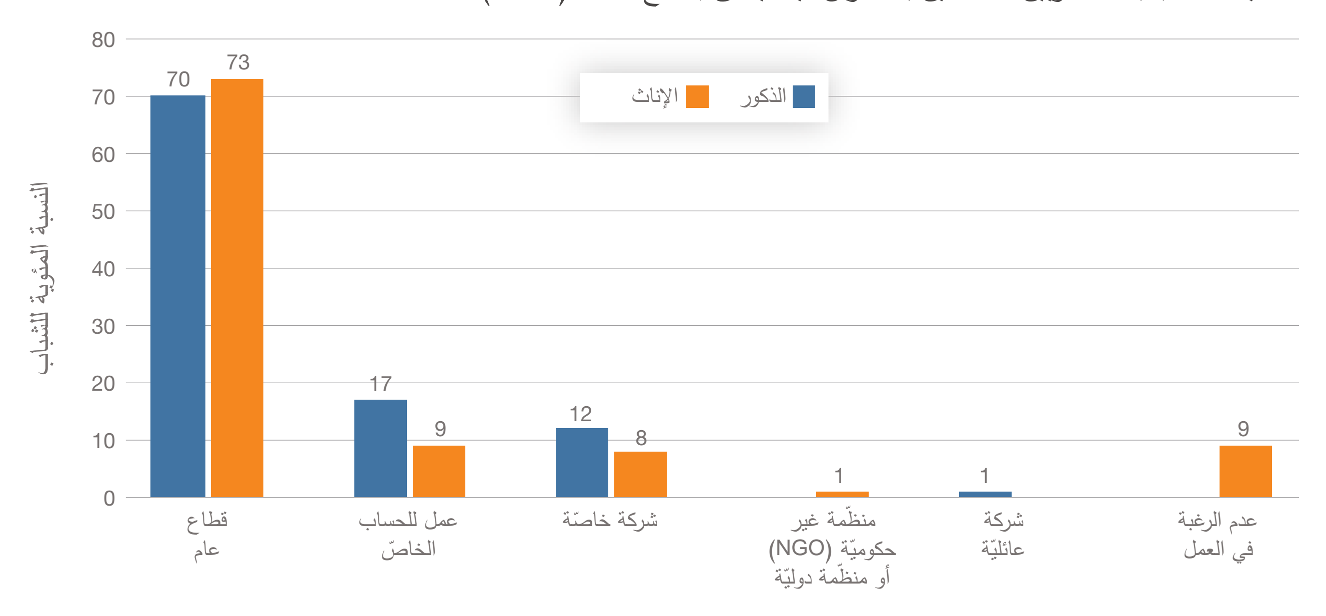
## عدم إعداد الخرّيجين

حيث تتوفَّر الوظائف في القطاع الخاص الرسميّ، يُفيد أصحاب العمل بأنّهم لا يجدون المهارات التي يبحثون عنها بين الخرّيجين المصريين. لقد ارتفع عموماً معدّل الالتحاق بمؤسسات التعليم الجامعيّ أو التعليم ما بعْد الثانويّ المُقاس بمعدّلات الالتحاق الإجماليّة على مدار العقد الأخير، من حوالي 30 في المئة إلى 34 في المئة للرجال، ومن 27 في المئة إلى 35 في المئة للنساء.[16] ويتمثّل أحد التفسيرات للرابط الضعيف بين ارتفاع مستويات التعليم وركود مستوى المُشارَكَة في سوق العمل أو تراجُعِه بأنّ جودة التعليم التي يتمّ توفيرها متدنيّة، وبالتالي يتردّد أصحاب العمل في توظيف الخرّيجين الجدد.[17] تحتلّ جمهورية مصر العربية مرتبةً متدنيّةً من حيث مؤشرات جودة التعليم: فقد احتلَّت المرتبتين 109 و136 (من أصل 140) في تصنيف سهولة إيجاد موظّفين ماهرين ومجموعات المهارات لدى الخرّيجين، على التوالي.[18] وبحسب الدراسات الاستقصائيّة التي شَمَلَت أصحاب العمل وتحليلات البيانات الخاصة بالقوى العاملة، يُعتَبَر أنّ خريجي التعليم العام والمهنيّ الثانويّ وما بعْد الثانويّ يفتقرون إلى المهارات التقنيّة و"الشخصيّة" التي يطلبها أصحاب العمل.[19] وقد تَكَرَّرَت هذه النتيجة المُستَخْلَصَة أيضاً في مقابلةٍ مع ممثّلٍ عن صاحب عمل أجراها فريق البحث التابع لمؤسسة RAND.

لقد ارتفعَت مع الوقت نسبة الأفراد في سنّ العمل

الشكل رقم 3

تفضيلات الشباب المصريين الملتحقين بالمدارس فيما يتعلّق بقطاع العمل (2014)




المصدر: حسابات المؤلّفين للنتائج المُرَجَّحَة من بيانات منظّمة العمل الدولية (ILO) لعام 2014.

ملاحظة: تعتمد الإجابات على المُجيبين البالغ عددهم 2,176 مجيباً والملتحقين حالياً بالمدارس، المُشاركين في المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل (SWTS).

NGO = nongovernmental organization = منظّمة غير حكوميّة.

من بين النساء الشابات (اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 15 و24 عاماً) في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) على وجه الخصوص، تَرَكَّزَ معدّل المشارَكَة في القوى العاملة حول 20 في المئة على مدار الأعوام العشرين الأخيرة، مُنخَفِضاً في بعض الأحيان إلى ما دون ذلك الرقم بقليل (عاميْ 2010 و2011) ومُرتَفِعاً فوقه بقليل في بعض الأوقات.

الحاصلين على تعليمٍ مهنيّ. وضمن مجموعات الذكور الأصغر سنّاً (الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و35 عاماً) عام 2012، أصبح خرّيجو الكليات الثانوية المهنيّة يشكّلون المجموعة الأكبر، مُتجاوزين عدد خريجي الكلّيات الثانوية العامة الذكور وحتّى الذكور ذوي المستوى التعليمي الأدنى.[20]

على الرغم من الطلب على الخرّيجين الذين يتمتّعون بمهارات تقنيّة ومهنيّة، لا يبلي خرّيجو التعليم المهني الثانوي في جمهورية مصر العربيّة جيداً في سوق العمل. ويبدو أنّ السبب في ذلك يعود إلى أنّ مستوى إعداد الخرّيجين لا يتوافق مع توقّعات أصحاب العمل للمهارات. ويُظْهِر البحث أنّ آثار التعليم المهنيّ الرسميّ على نتائج التوظيف لا يمكن تمييزها عن آثار غياب التعليم الرسمي، ما يُشير بالتالي إلى أنّ التعليم المهني الرسميّ يعجز عن توفير المهارات ذات الصلة بالوظائف للطلاب.[21] ويدعم هذا الأمر بحثٌ آخر جرى باستخدام المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل في جمهورية مصر العربيّة عام 2014 (2014 Egypt SWTS) الذي يشير إلى أنّ التعليم المهني مرتبطٌ باحتمال توظيف أقلّ.[22] من جهةٍ أخرى، توفّر بالفعل الخبرات العمليّة المُكتَسَبَة من خلال دورات التدريب المهنيّ وغيرها من التعلُّم المرتكز إلى العمل تلك المهارات.[23] ويبقى السؤال ما إذا كانت العائدات على المهارات المهنيّة منخفضةً بالإجمال أو ما إذا كان نظام التعليم المهنيّ الرسميّ في السياق المصريّ يعجز عن توفير المهارات المهنيّة ذات الصلة.[24]

تشير النتائج المُستَخلَصَة في هذا القسم إلى أنّ المؤهّلات الرسميّة قد لا تُشير إلى التحلّي بالمهارات الكافية أو العالية الجودة أو قد لا توفّر هذه المهارات في سوق العمل المصريّة.[25] بالإضافة إلى ذلك، جرى النمو في الطلب على اليد العاملة في القطاع الخاص في المقام الأوّل في القطاع الخاص غير الرسمي والمرن، حيث قد يكون التركيز على المؤهّلات الرسميّة وبالتالي الطلب عليها أقلّ.[26] لقد تمّ اتّخاذ مبادرات من أجل تعزيز نظام التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (Technical and Vocational Education and Training [TVET])، لا سيّما المُكوِّن العمليّ التطبيقي، الذي تَبَيَّنَ أنّ الخرّيجين يفتقرون إليه بشكلٍ خاصّ، ولكنه كان من الصعب إجراء إصلاحات على أيّ نطاق كبير بسبب قدرة الحكومة المحليّة والقطاع الخاص المحدودة على القيام بذلك.[27] وتؤثّر هذه القضايا على توقّعات التوظيف بالنسبة إلى النساء والرجال على حدّ سواء في جمهوريّة مصر العربيّة. في القسم التالي، ننظر في كيفيّة أداء النساء على وجه الخصوص في سوق العمل المصريّة.

## النساء المصريّات وسوق العمل

عندما نُركِّز العدسة على النساء في جمهوريّة مصر العربيّة (Egypt)، نرى أنّ معدّل مشارَكَتِهِنّ في القوى العاملة، أي نسبة الإناث في سنّ العمل (من سنّ 15 عاماً فأكبر) واللواتي إمّا يعملْنَ أو يبحثْنَ عن عملٍ بشكلٍ نشط، قد بَقِيَ منخفضاً باستمرار، عند حوالي 20 في المئة. إنّ هذا المعدل قريبٌ من معدّل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA) ككلّ، في حين أنّ حوالي نصف النساء في سنّ العمل في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) يُشاركن في القوى العاملة. ومن بين النساء الشابات (اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 15 و24 عاماً) في جمهورية مصر العربيّة على وجه الخصوص، تَرَكَّزَ معدّل المشارَكَة في القوى العاملة حول 20 في المئة على مدار الأعوام العشرين الأخيرة، مُنخَفِضاً في بعض الأحيان إلى ما دون ذلك الرقم بقليل (عاميْ 2010 و2011) ومُرتَفِعاً فوقه بقليل في بعض الأوقات.[28] إنّ هذا الرقم هو أقلّ من نصف معدّل المشارَكَة في القوى العاملة بالنسبة إلى النساء الشابات في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والذي يتراوح بين 40 و45 في المئة، ولكنّه أعلى من المتوسّط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ككلّ.[29]

## يبقى معدّل البطالة مرتفعاً ومعدّل العمالة منخفضاً، لا سيّما بين النساء الشابات

يُعتبَر معدّل البطالة بين النساء الشابات (اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 15 و24 عاماً) واللواتي يشاركْن في القوى العاملة، مرتفعاً، حيث قُدِّر بنسبة 43 في المئة عام 2018. لقد كان أعلى، أي حوالي 50 في المئة، خلال الانكماش الاقتصادي العالمي الذي بدأ عام 2008، ولكنّه تراجَعَ بعدئذٍ في أوائل عام 2013 (الشكل رقم 4). علاوةً على ذلك، كان معدّل البطالة بين النساء الشابات أعلى باستمرار منه بين الرجال الشباب على مدار الأعوام العشرين الماضية، وأعلى من معدّل البطالة بالنسبة إلى النساء في سنّ العمل جميعهنّ (أي اللواتي يبلغْنَ 15 عاماً من العمر فأكبر)، والذي كان أعلى من نسبة 20 في المئة بقليل (الشكل رقم 5). بالنسبة إلى النساء العاطلات عن العمل في جمهورية مصر العربية، يصبح هذا الوضع على الأرجح ثابتاً؛ ففي عام 2012 مثلاً، استمرّت البطالة لدى نسبة 77 في المئة من النساء العاطلات عن العمل لمدّة عاميْن أو أكثر، في حين ينطبق تعريف البطالة الطويلة الأمد على نصف الذكور العاطلين عن العمل فقط.[30]

ويَتَمَثَّل مؤشّرٌ آخر على أداء سوق العمل بنسبة العمالة إلى عدد السكان، أو معدّل الأفراد الموظّفين إلى مجموع الأفراد في سنّ العمل (والذين يبلغون 15 عاماً من العمر فأكبر). بالنسبة إلى النساء اللواتي يبلغْنَ 15 عاماً من العمر فأكبر، كانت نسبة العمالة إلى عدد السكّان أقلّ من 20 في المئة بقليل على مدار الأعوام العشرة الماضية، وبالنسبة إلى النساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 15 و24 عاماً، فإنّ نسبة العمالة إلى عدد السكّان هي أدنى من 15 في المئة (الشكل رقم 6). تُعتبَر هذه المعدّلات مماثلة لأرقام الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA)، ولكنّها أدنى بكثير من أرقام بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)، التي تقترب معدّلاتها من 50 في المئة بالنسبة إلى النساء اللواتي يبلغْنَ 15 عاماً من العمر فأكبر ومن 40 في المئة بالنسبة إلى النساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 15 و24 عاماً.

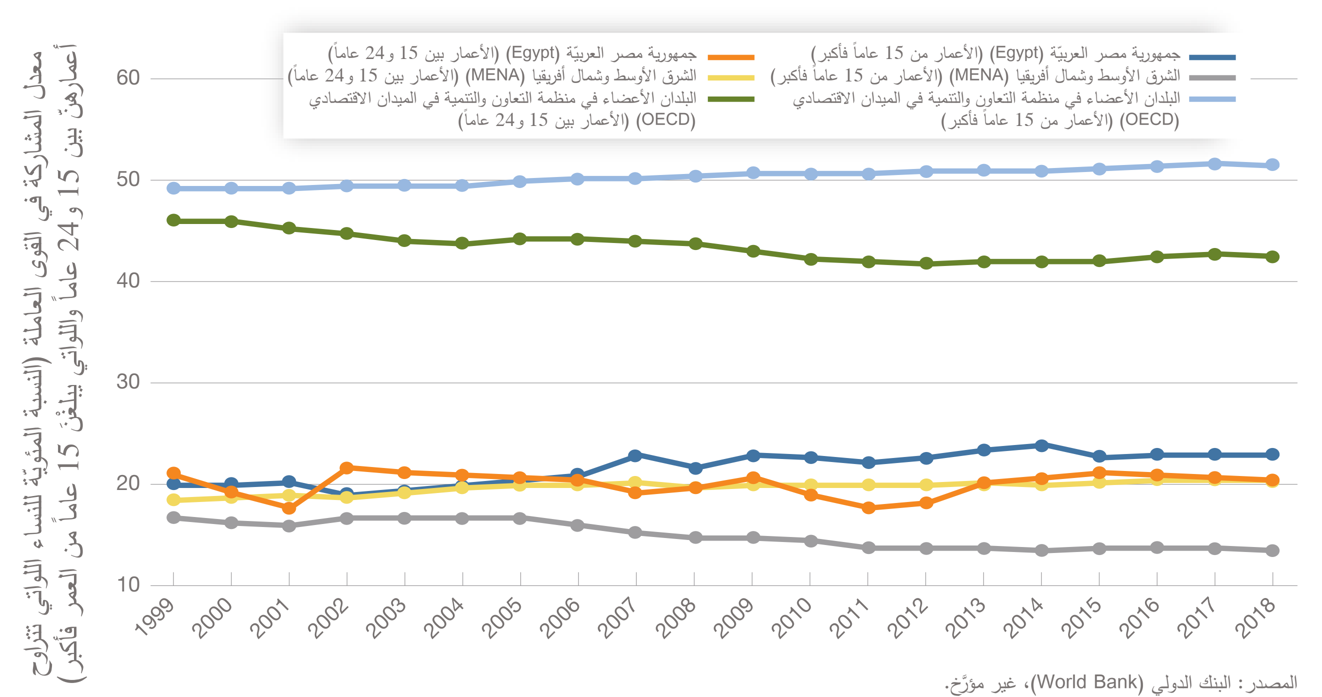
على الرغم من التحسينات الظاهرة في اقتصاد جمهورية مصر العربيّة في أوائل عام 2013، يشير معدّل المُشارَكَة في القوى العاملة المنخفض، ومعدّل البطالة المرتفع، ونسبة العمالة إلى عدد السكان المنخفضة بالنسبة إلى النساء، وواقع أنّ تلك المؤشّرات بَقِيَت جميعها مستقرّة نسبياً لعددٍ من الأعوام، إلى أنّ العوائق الرئيسية التي تعترض عمالة النساء الشابات هي هيكليّة بطبيعتها بشكلٍ كبير.[31]

## إنّ المكاسب التعليميّة لم تقابلها مكاسب في مكان العمل

يُعتبَر معدّل المشارَكَة في القوى العاملة المنخفض مثيراً للقلق بشكلٍ خاصّ بالنظر إلى المكاسب الكبيرة في التحصيل

الشكل رقم 4

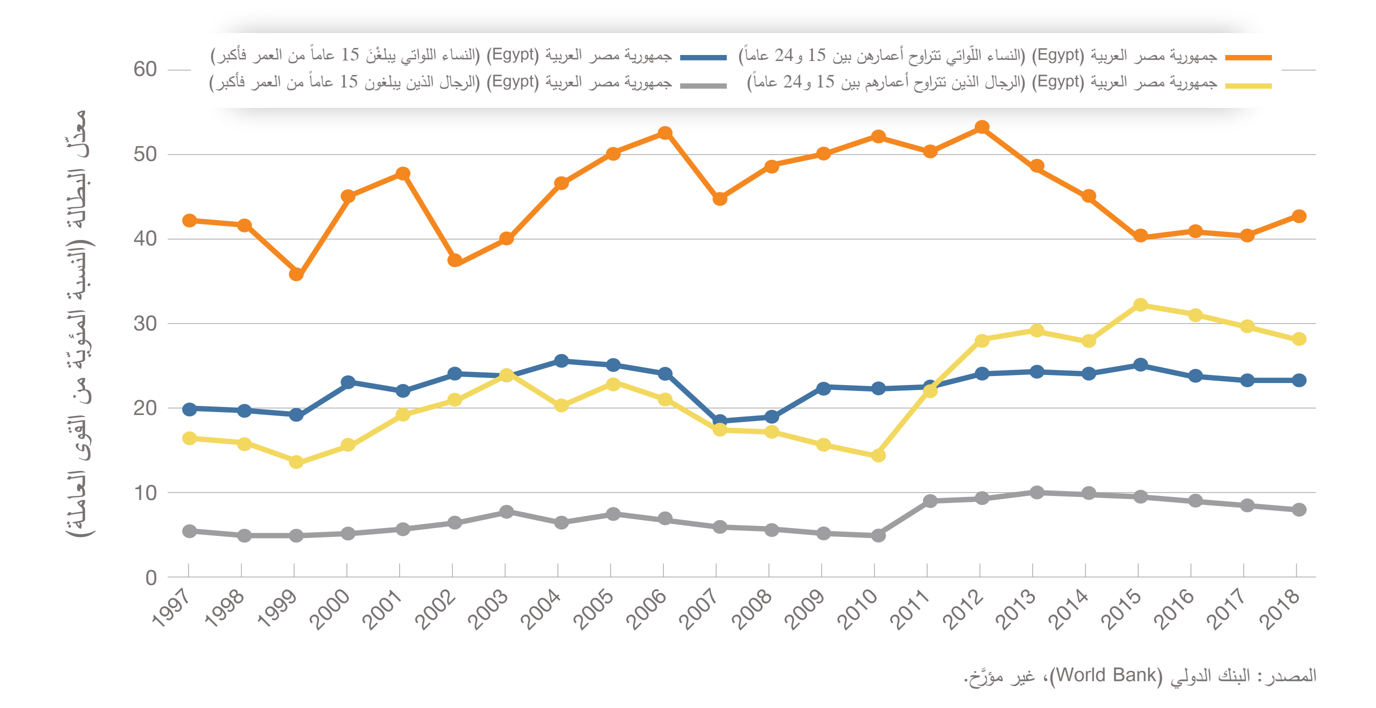
المعدّل المنخفض لمُشارَكَة الإناث في القوى العاملة




المصدر: البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

الشكل رقم 5

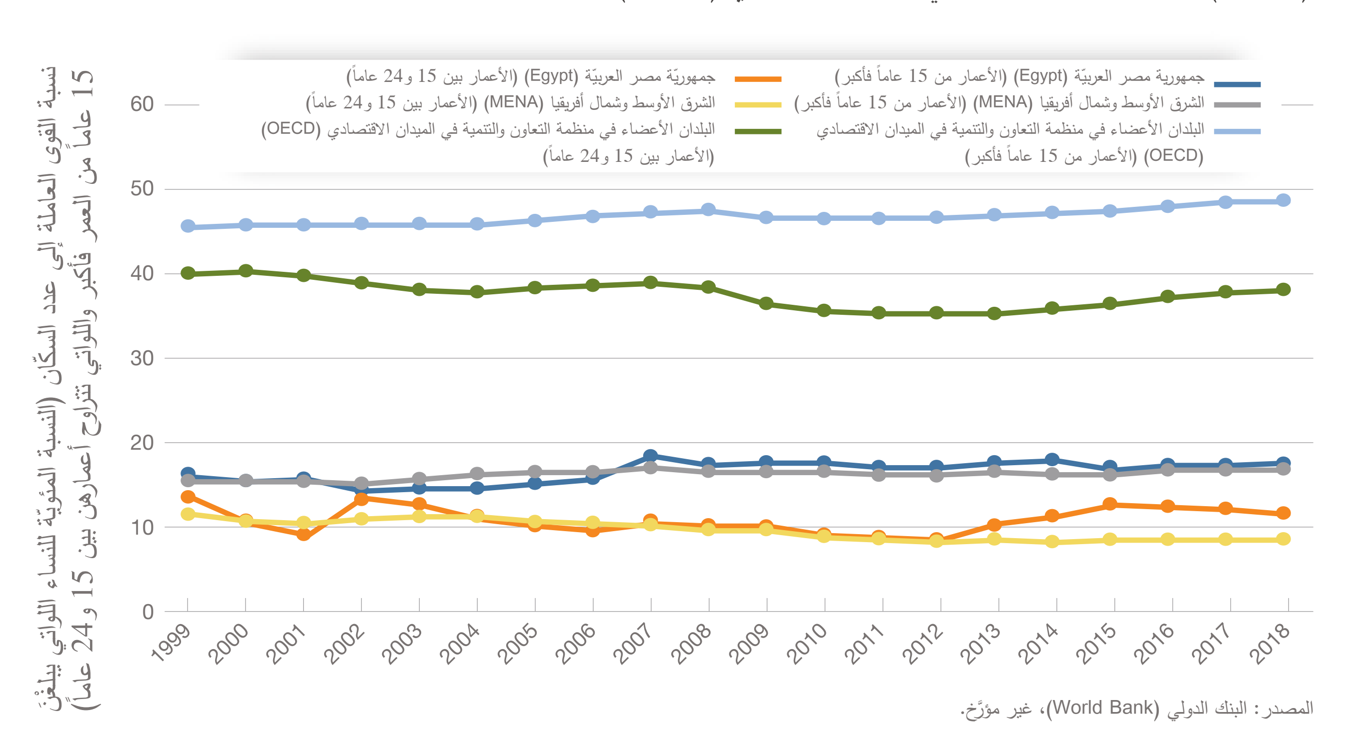
بطالة النساء والرجال الشباب (الأعمار بين 15 و24 عاماً) وفي سنّ العمل (الأعمار من 15 عاماً فأكبر) في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) (تقدير منظّمة العمل الدولية النموذجيّ)




المصدر: البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

الشكل رقم 6

نسبة القوى العاملة إلى عدد السكّان بالنسبة إلى النساء في جمهورية مصر العربية (Egypt)، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)




المصدر: البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.



التعليمي بين النساء المصريات، بما في ذلك المعدّلات الأعلى للتحصيل والإنجاز عند كلّ مستوى تعليمي بالمقارنة مع الرجال. غالباً ما يُشار إلى هذه الظاهرة بمصطلح "مفارقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" ("MENA Paradox") في الأبحاث حول هذا الموضوع، وهي تسلّط الضوء بشكلٍ إضافيٍّ على معوّقات العمل التي تواجه النساء في جمهورية مصر العربيّة.[32]

## يؤثّر تراجُع الوظائف في القطاع العام تأثيراً غير متناسب على النساء، ولا سيّما النساء الأكثر تعلّماً

بالنسبة إلى الوظيفة، تميل النساء الشابات في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) إلى دراسة مواد معيّنة تُعِدُّهنّ لشغْل وظائف في مجالات التعليم، والصحة، والإدارة العامة، وبالتالي لشغْل وظائف في القطاع العامّ إلى حدٍّ كبير. وتكون بالإجمال الوظائف في هذه القطاعات مستقرّة نسبياً وتقترن بشروط عمل جيّدة (راجِع القسم حول التفضيلات من حيث شروط العمل لمزيدٍ من المعلومات حول هذا الموضوع)، وتُعتبَر الأجور في القطاع العام أكثر إنصافاً بين الرجال والنساء.

بالإضافة إلى ذلك، يُشكّل عادةً إنفاذ سياسات مكافحة التمييز والتحرُّش الجنسيّ وتطبيق إجازة الأمومة وساعات العمل التي تتوافق مع مسؤوليات الأسْرَة من خصائص القطاع العام.

يشير تقريرٌ صادرٌ عن البنك الدولي (World Bank) إلى أنّ ما يقارب نسبة 37 في المئة من النساء الموظّفات في جمهوريّة مصر العربيّة يعملن في القطاع العام، في حين كَشَفَ تقريرٌ منفصلٌ أنّ أكثر من نصف النساء الشابات جميعهنّ اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 18 و24 عاماً وبدأن العمل مؤخراً (أي اللواتي بدأن عملهنّ الأوّل في الأشهُر الستّة الماضية) يذكرْنَ القطاع العام على أنّه قطاع وظيفتهنّ الأولى.[33] وفي المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل لعام 2014 (SWTS 2014)، يفيد ما يقارب نسبة 25 في المئة من النساء الموظّفات، بالمقارنة مع نسبة 6 في المئة من الرجال، بالعمل في القطاع الحكوميّ.

وبحسب البنك الدولي، خلال العقد الأوّل من القرن الواحد والعشرين، حيث شهِدَت جمهورية مصر العربية نموّاً اقتصادياً قوياً، جرى بالفعل تراجُعٌ في معدّل المشارَكَة في القوى العاملة في صفوف النساء الشابات الأكثر تعلّماً.[34] ويعود السبب في ذلك جزئياً إلى أنّ التمييز الوظيفيّ

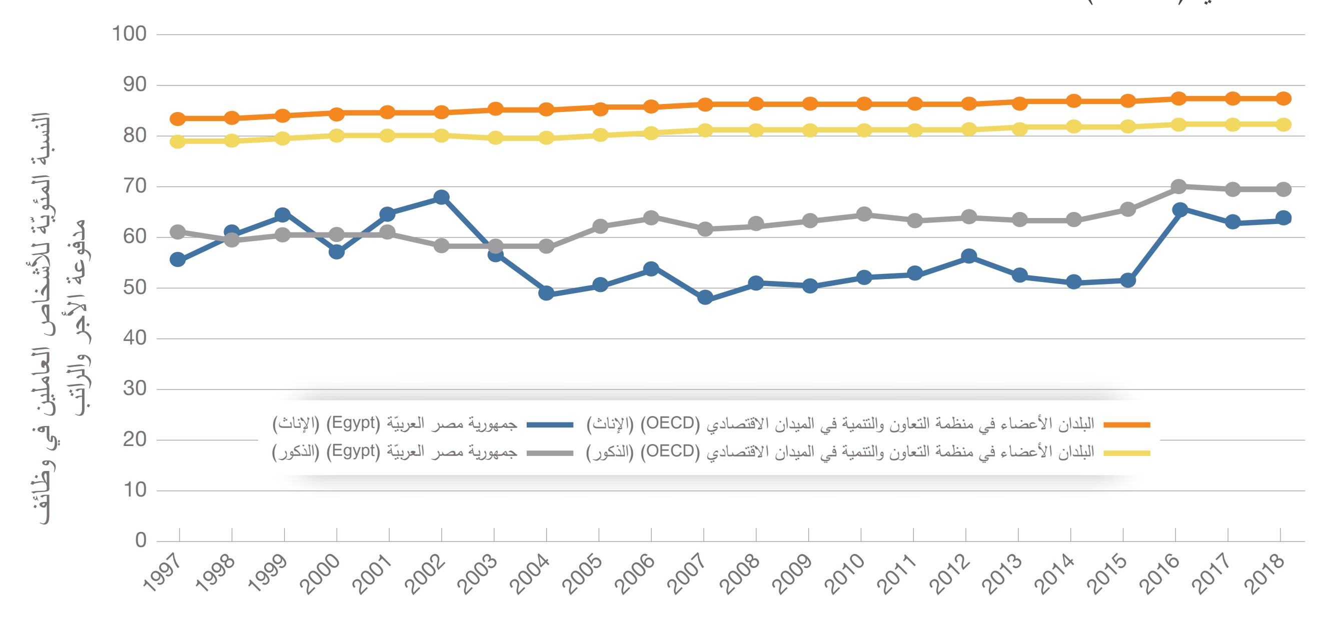
والقطاعيّ يجعل النساء بالإجمال عرضةً للمخاطر الكامنة المرتبطة بنقص تنوّع الوظائف. فعلى سبيل المثال، أثّر التراجُع المستقرّ في القوى العاملة في القطاع العام في جمهورية مصر العربية في العقد الماضي تأثيراً غير متناسب على النساء، ولا سيّما النساء المتعلّمات اللواتي كنّ يَعْمَلْن في مجاليْ التعليم والصحّة في القطاع العام. ولم تُتَرجَم بسهولة المهارات التي اكتسبْنَها والفترات الطويلة التي قضيْنها بالإجمال في تلك الوظائف إلى العمل في القطاع الخاص.[35] لقد جرى هذا التراجُع في القوى العاملة في القطاع العام بدون زياداتٍ مساويةٍ في القوى العاملة في القطاع الخاص.[36] وتُبيّن الدراسات السابقة أنّ المعوّقات الهيكليّة قد تمنع النساء من العمل في القطاع الخاص.[37] إنّنا نناقش هذه المعوّقات بمزيدٍ من التفصيل لاحقاً في التقرير.

## العمالة الهشّة آخذةٌ بالارتفاع

كانت العمالة الهشّة، التي يُعَرِّفُها العلماء الذين درسوا اتّجاهات العمالة في جمهورية مصر العربية (Egypt) على أنّها العمالة غير المنتظمة (الموسميّة) أو غير الرسمية، أو العمالة بدون عقدٍ أو منافع، أو العمالة الناقصة، آخذةً بالنمو في جمهورية مصر العربية.[38] ففي عام 1998، كانت نسبة 16.5 في المئة تقريباً من العمالة في وظائف يمكن تصنيفها على أنّها هشّة، وقد نما هذا الرقم إلى 24 في المئة عام 2012.[39] قد يعمل الأفراد الذين يشغلون هذا النوع من المناصب لساعات أقلّ مما يرغبون به وقد يواجهون عمالةً غير مستقرّة وظروف عمل سيّئة. ويبقى على الأرجح الداخلون الجدد إلى سوق العمل الذين تكون تجاربهم الأولى في سوق العمل ضمن هذه الأنواع من شروط العمالة في هذه المناصب، ما يُصَعِّب مراكمة الثروة والانتقال إلى أدوار الراشدين.[40] ولأنّ فرص العمل الجديدة قد توفَّرَت إلى حدٍّ كبيرٍ في قطاع العمل الهشّ بدلاً منه في القطاع العام والقطاع الخاص الرسميّ، تختار نساء متعدّدات الاستمرار في البطالة أو البقاء خارج القوى العاملة بالكامل. والجدير بالذكر هو أنّه من الأقلّ ترجيحاً بالنسبة إلى النساء بالمقارنة مع الرجال الموظّفين في جمهورية مصر العربيّة أن يشغلن وظيفةً مدفوعة الأجر والراتب، بحسب تقديرات منظّمة العمل الدولية (ILO) النموذجيّة (بنسبة 63 في المئة مقابل نسبة 69 في المئة عام 2018) (راجِع الشكل رقم 7).[41] في المقابل، تشغل نسبة 88 في المئة من النساء الموظّفات و82 في المئة من الرجال الموظّفين في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) وظائف مدفوعة الأجر أو الراتب. وتُظهر الأبحاث حول الموضوع أنّ نسبة 59 في المئة من النساء يَشْغَلْن وظائف في القطاع العام أو القطاع الخاص الرسميّ بالمقارنة مع نسبة 36 في المئة من الرجال،[42] ما يشير إلى أنّ النساء يتوجّهن، في الحالات التي لا تتوفّر فيها وظائف

الشكل رقم 7

العمالة المدفوعة الأجر والراتب بحسب الجنس، في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)




المصدر: البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

رسميّة، إلى العمل بدخل بخلاف الأجر في جمهورية مصر العربية. إنّ غياب الوظائف في القطاع الرسميّ خارج القطاع العام، في وجه تضاؤل فرص العمل في ذلك القطاع، هو على الأرجح أحد أسباب بقاء معدّل المُشارَكَة في القوى العاملة بين النساء منخفضاً باستمرار على مدار العقديْن الماضييْن.[43]

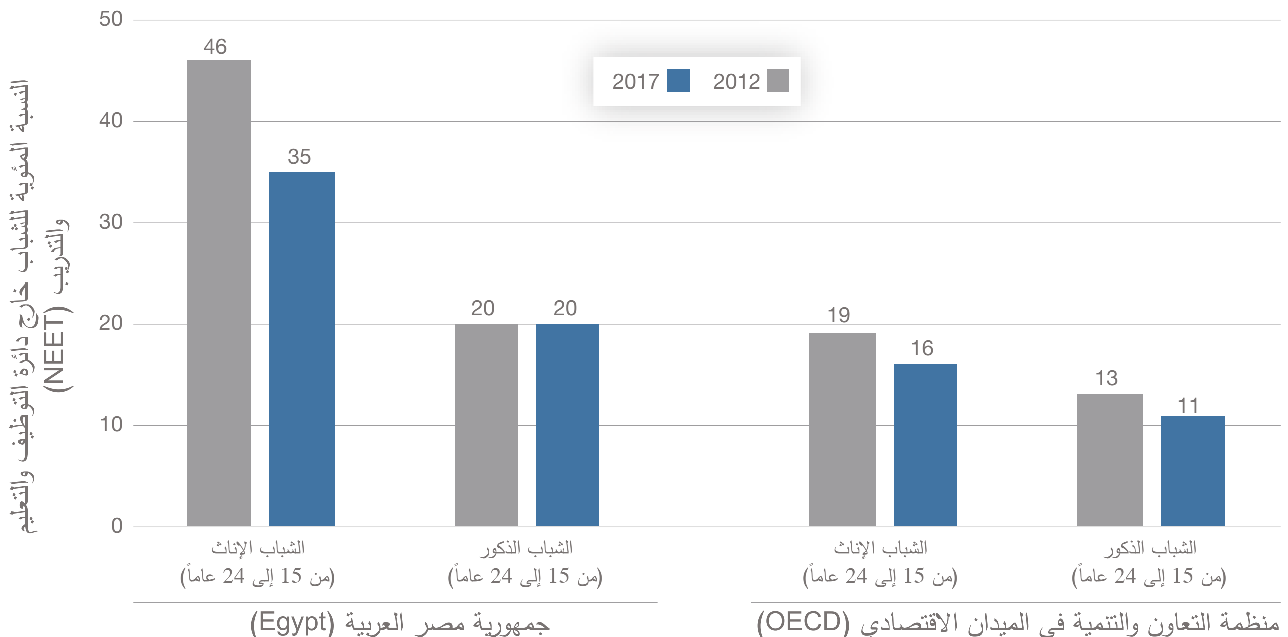
## إنّ نسبةً كبيرةً من النساء الشابات خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب

بالنظر إلى أنّ عدداً من الأفراد الشباب في سنّ العمل قد لا يزالون في المدرسة، من المهمّ توضيح النسبة خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب (not in employment, education, or training [NEET]) لفهْم وضْع الشباب الاقتصاديّ فهماً أفضل.[44] تميل تقديرات معدّلات الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب، لا سيّما بالنسبة إلى النساء، للتغيُّر بحسب العام ومصدر البيانات. فعلى سبيل المثال، ووفقاً للمسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل لعام 2012 (SWTS 2012)، قُدِّرَت معدّلات الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب بالنسبة إلى الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً في جمهورية مصر العربية بنسبة 9.3 في المئة للرجال و49.5 في المئة للنساء عام 2012،[45] وبنسبة 14.8 في المئة للرجال و54.5 في المئة للنساء عام 2014.[46] باستخدام مسح سوق العمل في جمهورية مصر العربية لعام 2012 (Egypt Labor Market Survey 2012)، قَدَّرَت الباحثة منى عامر (Mona Amer) أن معدل الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب يساوي 7.2 في المئة للرجال و62.7 في المئة للنساء.[47]

ولإتاحة مقارنةٍ مع بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)، إننا نستخدم مؤشرات البنك الدولي للتنمية (World Bank Development Indicators)، التي توفّر معلومات حول نسبة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً والذين يندرجون ضمن الفئة خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب. ففي عام 2017، بلَغَ معدّل الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب في جمهورية مصر العربية حوالي 35 في المئة للنساء وحوالي 20 في المئة للرجال، في حين كانت معدّلات الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب بين بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تساوي 16 في المئة للنساء و11 في المئة للرجال (الشكل رقم 8). لقد جرى بعض التحسُّن في جمهورية مصر العربية، بحسب بيانات البنك الدولي، حيث انخفَضَت معدّلات الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب للنساء الشابات اللواتي تتراوح

الشكل رقم 8

نسبة الشباب خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب (NEET) (من 15 إلى 24 عاماً)، بحسب الجنس والعام، في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)




المصدر: البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.
ملاحظة: اعتباراً من يوليو/تموز 2019، إنّ العام الأكثر حداثةً والذي تتوفر معلومات عنه هو 2017.

بالنسبة إلى بلدٍ يسعى إلى تحسين توقّعاته الاقتصاديّة، من المرجّح أن تؤدّي معاناة النساء غير المتناسبة إلى حدٍّ كبيرٍ في سبيل المساهمة اقتصادياً، من حيث معدّل البطالة المرتفع ومعدّل المُشاركَةَ في القوى العاملة المنخفض، ومعدّل الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب (NEET) المرتفع، إلى إعاقة التقدّم باتّجاه تحقيق ذلك الغرض بصورةٍ خطيرة.

### لماذا يُشكّل معدّل مشارَكَة النساء في القوى العاملة المنخفض في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) مشكلة؟

على الرغم من التحسينات المتواضعة في الاقتصاد بعد الاضطرابات السياسيّة عام 2011 والانكماش العالمي، ترسم المؤشرات التي تمّ وصْفُها سابقاً صورة بلدٍ يدفع تكلفة فرصة بديلة عالية بشكلٍ هائل من خلال عدم استخدام رأس المال البشريّ لنصف سكّانه الشباب بفعالية. بالنسبة إلى بلدٍ يسعى إلى تحسين توقّعاته الاقتصاديّة، من المرجّح أن تؤدّي معاناة النساء غير المتناسبة إلى حدٍّ كبيرٍ في سبيل المساهمة اقتصادياً، من حيث معدّل البطالة المرتفع ومعدّل المُشارَكَةَ في القوى العاملة المنخفض، ومعدّل الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب (NEET) المرتفع، إلى إعاقة التقدّم باتّجاه تحقيق ذلك الغرض بصورةٍ خطيرة. فأوّلاً، يتّضح من الجمْع بين تحصيل النساء التعليميّ المتنامي ومعدّل العمالة المنخفض أنّ ذلك المجتمع لا يجني بشكلٍ كاملٍ ثمار استثماراته في رأس المال البشري. بالإضافة إلى ذلك، مع إنفاق جمهورية مصر العربية (Egypt) موارد كبيرة على التعليم، بما في ذلك التعليم الجامعي، لا يمكن القول إنّ البلد يخصّص الموارد بطريقةٍ فعالةٍ إذا لم تكن الفرصة تُتاح لمتلقّي هذه المنافع التعليمية الأكبر للمساهمة بشكلٍ كاملٍ في نمو البلد وتطويره. تؤدي بالفعل الاستثمارات في تعليم الإناث إلى مكافآت تعود على المجتمع ببعض الأبعاد المهمّة (لا سيمّا، تحسين رفاهية الأطفال ونموّهم)، ولكنّها تعجز عن تحقيق عددٍ من المنافع لأنه لا يتم نشْر مهارات النساء في سوق العمل.

يكمن التحدي الذي يواجهه صانعو السياسات المصريون في معالجة الوضع حيث تكون البطالة لدى الإناث ناتجةً عن معوّقات هيكليّة ومؤسساتية متأصّلة. وتشير المؤشرات التي تمّت مناقشتها سابقاً إلى أنّ النساء الشابات في جمهورية أعمارهنّ بين 15 و24 عاماً من 46 في المئة عام 2012 إلى 35 في المئة عام 2017، ولكنّها بقِيَت مستقرّة عند نسبة 20 في المئة للرجال. على الرغم من ذلك، تبقى المعدّلات الإجماليّة للأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب مرتفعة، حيث تساوي أكثر من ضعفيْ المعدّل المُسَجَّل في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وهي مرتفعة بشكلٍ خاصٍّ للنساء الشابات.

تساهم بشكلٍ محتمل عوامِل متعدّدة في معدّلات الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب الأعلى نسبياً بين النساء، بما فيها معدّل المشارَكَة في القوى العاملة الأدنى ومعدّل البطالة الأعلى بين النساء. وتُعتَبَر معدّلات انعدام النشاط في سوق العمل المرتفعة، لا سيّما بين النساء، المساهم الرئيسي في المعدّلات الأعلى للأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب. يبقى موضوع ما إذا كان انعدام النشاط ينتُج عن خيارٍ أو عن قيودٍ هيكليّةٍ وإحباطٍ عميقٍ قضيّةً مهمّةً يجب التحقيق فيها بشكلٍ إضافيّ.

ويتمثّل عامِل آخر يساهم في معدّل الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب الأعلى بين النساء بانعدام الوصول إلى التعليم في صفوف الأُسَر المحرومة. وعلى الرغم من أنّ معدّل الالتحاق بالتعليم والتقدُّم المُحْرَز على هذا المستوى قد ارتفع بشكلٍ كبيرٍ بالنسبة إلى النساء، لا بل تجاوز ذلك المعدّل بالنسبة إلى الرجال من بعض النواحي، لا تنطبق هذه الحالة على امتداد الطيف الاجتماعي الاقتصادي. تتوفّر للفتيات من الأُسَر الأكثر فقراً فرصةٌ بنسبة 75 في المئة لدخول المدرسة وفرصةٌ بنسبة 43 في المئة لبلوغ المرحلة الثانويّة، بالمقارنة مع فرصةٍ بنسبة 83 في المئة لدخول المدرسة وفرصةٍ بنسبة 54 في المئة لبلوغ المرحلة الثانوية بالنسبة إلى الفتيان من تلك الأُسَر نفسها. في المقابل، يدخل الفتيان والفتيات جميعهم تقريباً من الأُسَر الأكثر يُسراً المدرسة الابتدائية ويواصلون دراستهم حتّى المرحلة الثانوية.[48]

مصر العربية يواجِهْنَ تحدّيات هيكلية مستمرّة في تأمين التوظيف. فبدون استجابات ملائمة في السياسات، لا بدّ من استمرار هذه المشكلة. وفي الوقت الذي تسعى فيه جمهورية مصر العربية إلى إنماء اقتصادها، ستحتاج إلى ضمان تلبية القوى العاملة لحاجات سوق عملها، وضمان إتاحة وصول القوى العاملة إلى الوظائف.

## العقبات التي تمنع النساء المصريّات من المُشارَكَة في القوى العاملة

نستكشف في هذا القسم العقبات، من جانب الطلب (أي أصحاب العمل، الوظائف) ومن جانب الإمداد (العرض) (أي العمل، المهارات) على حدٍّ سواء، التي تتفاعل لتمنع النساء في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) من تحقيق كامل إمكانيّاتهنّ في سوق العمل. نركّز في المقام الأوّل على القطاع الخاص، بالنظر إلى دور القطاع الخاص في قيادة النمو الاقتصاديّ وأيضاً في ضوء تضاؤل العمالة في القطاع العام. فبالنظر إلى هذه العوامل، تدعو الحاجة إلى قيام جمهورية مصر العربية بتنويع عمالة النساء لتصبح أقلّ تركيزاً في القطاع العام ولمعالجة المعدّل المنخفض تاريخياً لمشارَكَة النساء في القطاع الخاص. ومن المهمّ إدراك أنّ معدّل مشارَكَة الإناث المنخفض في القوى العاملة، ولا سيّما في القطاع الخاص، يعكس تفضيلات بالنسبة إلى بعض النساء (أو عائلاتهنّ) وقيود بالنسبة إلى أخريات. ومن المهمّ أيضاً النظر في كيفية تَشَكُّل تفضيلات العمل في القطاع العام بفعل عوامل مؤسساتيّة وثقافيّة، بحسب ما سنناقشه في الأقسام الفرعيّة التالية. ونشير أيضاً، حيث تتوفّر سياسات تحاول معالجة العقبات التي تمنع النساء المصريّات من العمل، إلى هذا الأمر.

إلى جانب مستوى التفضيل المنخفض للوظائف في القطاع الخاص، أشارت الأبحاث إلى عوامل أخرى تحدّ من عمالة النساء في القطاع الخاص. وبحسب ما تمّت مناقشته سابقاً، يتمثّل أحد العوامل بالمهارات: يُفيد أصحاب العمل في القطاع الخاصّ بأنّهم لا يَجِدون المهارات التي يبحثون عنها بين الخرّيجين المصريين. ويتمثّل عاملٌ آخر بالتمييز. فقد أشارت الدراسات إلى احتمال أكبر لتعرُّض النساء للتمييز من جانب صاحب العمل من حيث التوظيف، والأجور، والتقدُّم الوظيفيّ في القطاع الخاص، وإلى حالات أكثر من التحرُّش الجنسيّ في مكان العمل في القطاع الخاص بالمقارنة مع القطاع العام.[49] ولم تُقِرّ جمهورية مصر العربيّة إلا مؤخّراً (عام 2016) قانوناً لمكافحة التحرّش الجنسي في مكان العمل.[50] على الرغم من ذلك، لا يزال من الصعب إنفاذ قوانين العمل، بما فيها المتطلّبات المتعلّقة بالأجر والمنافع والأحكام بشأن مكافحة التمييز في القطاع الخاص. وتتم مناقشة هذه العوامل وأخرى بمزيدٍ من التفصيل في الأقسام الفرعيّة التالية.



## تؤثّر العوامل المتعلّقة بالعائلة على الإمداد (العرض) وعلى الطلب على حدٍّ سواء فيما يتعلّق بعمل النساء

### تربية الأطفال وكلفة رعاية الأطفال، ورعاية المسنّين، وغيرها من مسؤوليات الأُسرَة

قد يُشكّل الزواج قيداً على عمالة النساء في جمهورية مصر العربيّة (Egypt)، حيث كَشَفَت الأبحاث أنّه من الأقلّ ترجيحاً بنسبة 30 في المئة تقريباً أن تُشارِك النساء المتزوّجات في القوى العاملة بالمقارنة مع غير المتزوّجات.[51] بالإضافة إلى ذلك، فإنّ تأثير الزواج على عمالة النساء كبيرٌ بالأخصّ فيما يتعلّق بالقطاع الخاص.[52] وكما هي الحال في أجزاء أخرى متعددة من العالَم، لا يزال الجزء الأكبر من مسؤوليات رعاية الأطفال ورعاية المسنّين في جمهورية مصر العربية يقع بالإجمال على عاتق النساء.[53] ففي جمهورية مصر العربيّة، لا يُغَيِّر وضْع العمالة حصّة المسؤوليّات المنزليّة التي تتولاها النساء، وهي مسؤوليات تستغرق حوالي 31 ساعة في الأسبوع، أي ما يعادل تقريباً "دواماً ثانياً" كاملاً، ما يُشَكّل رادعاً في وجه استدامة العمل على المدى الطويل في ظلّ الوضع القائم.[54] وقد يكون الترتيب لرعاية الأطفال معقّداً، حيث يتطلّب القيام بترتيبات متعدّدة مع أقارب مختلفين، ما يُشكّل أيضاً عائقًا في وجه مواصلة العمل.[55] وتُعَدّ خدمات رعاية الأطفال الخارجية باهظة الثمن، وقد لا تغطي الأجور تلك التكاليف بشكلٍ كافٍ لجعْل العمل مسعى جدير بالعناء من حيث نسبة التكلفة إلى الفائدة الشخصيّة. وقد تُملي أيضاً الأُسَر التي تسري فيها أدوار الرجال والنساء التقليديّة ساعات العمل، والجهوزيّة للسفر المرتبط بالعمل، وغيرها من الاعتبارات.

### المعوّقات القانونيّة في وجه مشارَكَة النساء النشطة في سوق العمل

تواجه النساء المصريّات، ولا سيّما المتزوّجات منهنّ، قيوداً متعدّدةً تحدّ بشكلٍ نشطٍ وصولهنّ إلى التوظيف. فعلى سبيل المثال، تواجه النساء المتزوّجات قيوداً في مسائل مثْل الحصول على جواز سفر، والحصول على بطاقة هويّة وطنيّة، والسفر إلى الخارج.[56] قد تعيق هذه القيود، بالإضافة إلى عوامل مثل الطلبات على وقتهنّ للعائلة ورعاية الأطفال، الجهود التي تبذلها النساء المتزوّجات لإيجاد وظيفةٍ والاحتفاظ بها أو للتقدُّم في وظيفةٍ ما. وعلى الرغم من أنّ القانون المصريّ ينصّ على أنّه يمكن للمرأة تسجيل شركة أعمال، قد تعيق القيود المُحدّدة هنا أيضاً قدرة امرأة متزوّجة على تشغيل شركة الأعمال،[57] بالإضافة إلى قدرتها على الوصول إلى التمويل.[58] وقد تُفسّر أيضاً هذه العوامِل جزئياً انخفاض معدّل المُشارَكَة في القوى العاملة مع بلوغ النساء الشابات سنّ الزواج في جمهورية مصر العربية (Egypt). لدى النظر في

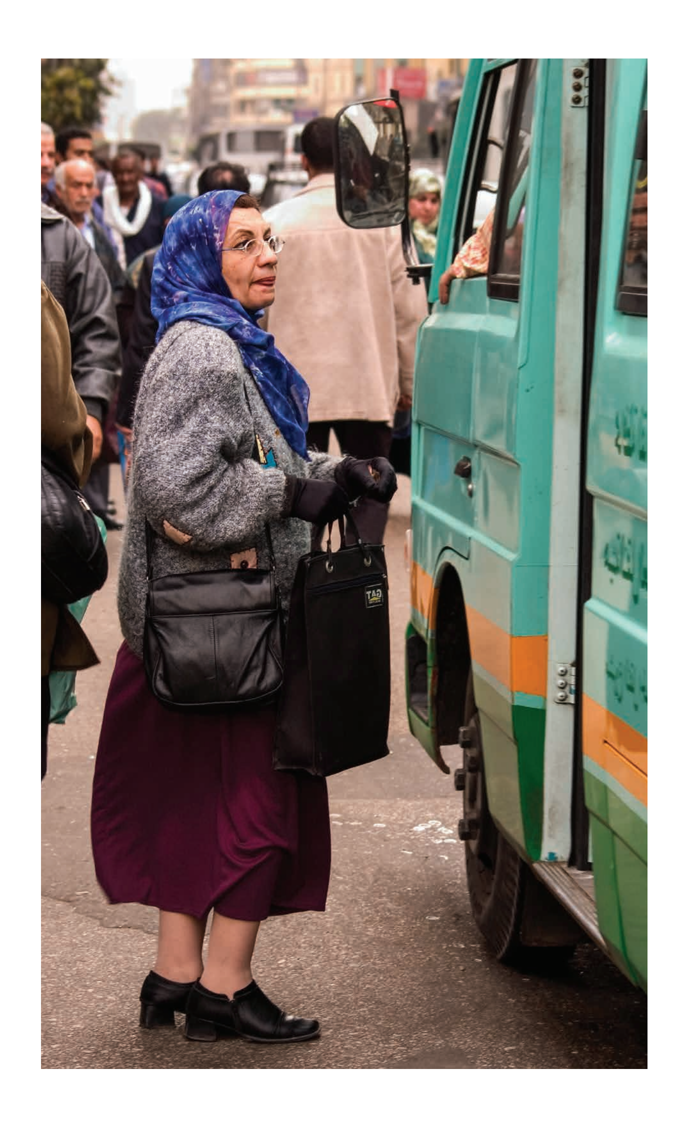


التوظيف بحسب السنّ بالنسبة إلى النساء على مدار ثلاث فترات زمنيّة، تميل معدّلات التوظيف إلى الاستقرار خلال الأعمار التي من المرجّح أن تتزوج فيها النساء ويُكَوِنَّ عائلات (أي في العقدين الثاني والثالث من عمرهنّ). وقد أصبح هذا النمط أكثر بروزاً مع الوقت، مع تراجُع الوظائف في القطاع العام وانخفاض عدد النساء اللواتي يحتفظْنَ بوظائفهنّ في القطاع الخاص بعد الزواج وخلال فترة تكوين العائلات. فعلى سبيل المثال، تُعْتَبَر معدّلات التوظيف بين النساء في منتصف العقد الرابع من عمرهنّ ولغاية أواخره، واللواتي دَخَلَ عددٌ منهنّ القوى العاملة عندما كانت تتوفّر وظائف أكثر في القطاع العام، أعلى بشكلٍ بارز، حيث تصل هذه المعدّلات إلى الذروة حوالي سنّ الخمسين عاماً، قبْل أن تبدأ بالتراجُع مع اقتراب هؤلاء النساء من سنّ التقاعد.[59]

## تُفَضِّل النساء المصريات بالإجمال شروط وترتيبات عمل محدّدة

يتمثّل عامِلٌ يُشار إليه بشكلٍ متكرّرٍ ويساهم في نشوء عدم توافقٍ بين توظيف النساء والفرص في القطاع الخاص بالحدّ الأدنى لشروط العمل المقبولة، أو الحدّ الأدنى من الخصائص التي قد تجعل من وظيفةٍ ما خياراً جذاباً لمن يبحث عن عمل. يُشبه ذلك الحدّ الأدنى للأجر المقبول للوظيفة، باستثناء أنّه يشير إلى سمات الوظائف أو خصائصها بدلاً منه إلى الأجور حصرياً.[60] عموماً، تُفَضِّل النساء في جمهورية مصر العربية (Egypt) ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA) الوظائف في القطاع العام لأنّه من الأكثر ترجيحاً بالعموم أن تقترن هذه الوظائف بشروط عمل ملائمة فيما يتعلّق بساعات العمل، والإجازات، والأمن الوظيفي، والوضع الاجتماعي، بالمقارنة مع الوظائف في القطاع الخاص.

ويرتبط بهذه القضايا دليلٌ يشير إلى أنّ نساء متعدّدات يشعرن بالقلق إزاء بيئة العمل. فقد أفاد ما يقارب نصف النساء المشمولات في مسحٍ وطنيّ مرتكزٍ إلى الأُسَر ضَمَّ 3,000 امرأة تتراوح أعمارهنّ بين 18 و64 عاماً بمواجهة مشاكل في مكان العمل. وكانت المشكلة التي أتت على ذكرها نسبة النساء تلك بالشكل الأكثر تكراراً التحرُّش الجنسيّ. فقد ذُكِرَت هذه القضيّة بالشكل الأكثر شيوعاً بالنسبة إلى النساء الشابات اللواتي يعملْنَ في المناطق الحضريّة.[61] وكَشَفَت دراسةٌ أخرى استَخْدَمَت تقنيّات الأخذ الهادِف للعيّنات لمقابلة النساء في المناطق العامّة وفي أماكن العمل على حدٍّ سواء أنّ جميع المجيبات تقريباً أفدْنَ بمواجهة شكلٍ ما من التحرّش الجنسيّ عند نقطةٍ معينة.[62] تمتثل جمهوريةُ مصر العربيّة لمعايير وقوانين دولية ووطنيّة متعدّدة تُحَظِّر التحرّش الجنسي




وتعالج مسألة مَنْع استخدام العنف ضدّ المرأة. وتقرّ جمهورية مصر العربية بإعلان الأمم المتّحدة لعام 1993 بشأن القضاء على العنف ضد المرأة (1993 United Nations Declaration on the Elimination of Violence Against Women). وقد أدخل الدستور المصري الصادر عام 2014 (Egyptian Constitution of 2014) حقوقاً إضافيّة، بما فيها زيادة التمثيل في المناصب الحكوميّة التي يتم شغْلها عن طريق الانتخاب والتعيين وتدابير الحماية من أشكال العنف والتمييز الأخرى، وعَدَّلَ مرسوم رئاسي صادر عام 2014 بنود القانون الجنائي (Criminal Code) لينصّ على عقوبات على التحرُّش الجنسيّ لفَرْض غرامات وعقوبة السجن، ومعالجة تكرار الجرائم.[63] مع ذلك، وعلى الرغم من وجود هذه القوانين، لا يزال هناك قضايا مرتبطة بخصوصيّة ضحايا التحرُّش الجنسيّ والعنف، ودعْم الضحايا للتبليغ عن الحالات، والتحقيقات في هذه الأخيرة.[64] على الأرجح، يعيق بشكلٍ إضافيٍّ سوء إنفاذ القوانين بشأن التحرُّش الجنسيّ وعدم



وجود تدابير لحماية الخصوصية وتوفير الدعم، لا سيّما فيما يتعلّق بالقطاع الخاص، وهذا على الأرجح ما يعيق النساء من تغيير تفضيلاتهن من وظائف القطاع العام إلى وظائف القطاع الخاص.[65] في النهاية، تعكس هذه النتائج المُستَخْلَصَة المواقف السلبية إزاء النساء في مكان العمل، بما في ذلك عدم التقبُّل من جانب زملاء النساء الذكور الذين يعملون في البيئة نفسها ومن جانب الزبائن (العملاء) الذين لا يفضلون التعامل مع النساء اللواتي يعملْن في وظائف تُحَتِّم عليهنّ العلاقات المباشرة مع الزبائن (العملاء) الخارجيين. تُحِدُّ هذه العوامل جميعها عملياً قدرة النساء على العمل في مجالات معيّنة أو دخولها أو استعدادهنّ لذلك.[66]

## إنّ الافتقار إلى القدرة على التنقّل يُصَعِّب على النساء الوصول إلى العمل

تُساهم عوامل متعدّدةٌ في مستوى التنقّل المتدني بين النساء في جمهورية مصر العربيّة (Egypt). فقد كَشَفَت الدراسات أنّه من الأقل ترجيحاً بالنسبة إلى النساء في جمهورية مصر العربيّة بالمقارنة مع الرجال أن يهاجِرْن سعياً وراء الوظائف،[67] وفي حين تَوَجَّب على الرجال زيادة مستوى تنقّلهم الجغرافيّ للوصول إلى عملٍ رسميٍّ مدفوع الأجر، لم تقم النساء بزيادة مستوى تنقّلهنّ بالمثل.[68] تُفيد النساء أيضاً بصعوبةٍ أكبر في قطْع مسافاتٍ طويلةٍ بالمقارنة مع الصعوبة التي أفاد بها الرجال، ويُفِدْن بحالاتٍ أكثر تكراراً من التحرُّش الجنسيّ، والسرقة، والدفع أو التدافع لدى استخدام وسائل النقل العام.[69] وقد أتت القوانين بشأن حماية النساء من التحرُّش الجنسيّ والعنف بمثابة استجابةٍ مباشرةٍ للحالات المتكرّرة الحاصلة في وسائل النقل العام، على الرغم من أنّ إنفاذ هذه القوانين ليس صارماً، كما أُشير إليه سابقاً. علاوةً على ذلك، يتطلّب بالإجمال قطْع مسافات طويلة إنفاق جزءٍ كبيرٍ من الأجر، بالأخصّ بالنسبة إلى النساء اللواتي يشغلْنَ وظائف تطلَّب مهارات أقلّ. وبما أنّه من الأقلّ ترجحياً بالنسبة إلى النساء أن يقطَعْن مسافات طويلة للوصول إلى الوظائف، ويكون بالإجمال العمل في القطاع الخاصّ الرسميّ مُرَكَّزاً في المناطق الحضريّة، يُعتبَر من الأقلّ ترجيحاً بالنسبة إلى النساء خارج تلك المناطق القبول بعملٍ في ذلك القطاع.[70] لقد كَشَفَت دراسةٌ أنّ معدّل التوظيف في القطاع الخاص ينخفض بشكلٍ حادٍّ بالنسبة إلى الرجال والنساء على حدٍّ سواء، وإنّما بالأخصّ بالنسبة إلى النساء، حيث يتطلّب ذلك قطْع مسافة 30 كلم فأبعد.[71]

## إنّ إنفاذ القوانين بشأن المنافع المطلوبة ومكافحة التمييز ضعيفٌ في القطاع الخاصّ

إنّ جمهورية مصر العربيّة (Egypt)، باعتبارها طرفاً موقّعاً على اتفاقيّة عام 1981 بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against 1981

Women)، مُلْزَمَةٌ بالاتفاقيات الدوليّة وتُعَزِّز المادّة 11 من الدستور المصري الصادر عام 2014 (2014 Egyptian Constitution) المساواة بين الجنسيْن في المجالات "المدنيّة، والسياسيّة، والاقتصاديّة، والاجتماعيّة، والثقافيّة".[72] يَفْرُض القانون المصريّ أيضاً مَنْح النساء إجازة أمومة لمدّةٍ تَصِل إلى 90 يوماً وتكون مدفوعة الأجر بالكامل في القطاع الخاص، ومنْح النساء إجازة أمومة لمدّةٍ تَصِل إلى 120 يوماً في القطاع العام.[73] ويُفترَض تحمُّل التكاليف من جانب الحكومة وأصحاب العمل على حدٍّ سواء. لا ينصّ القانون على ضمان وظيفةٍ متساوية القيمة للأمّهات العائدات من الإجازة. وعلى الرغم من أنّه من غير القانوني طرْد امرأة حامل من العمل، لا توجد عملياً أيّ أحكام أو آليات قد تَمْنَع صراحةً صاحب العمل من التمييز في التوظيف على أساس الجنس. فعلى سبيل المثال، لا يَمْنَع القانون أصحاب العمل من طرح أسئلةٍ على المرشّحين للوظائف بشأن وَضْعِهم العائليّ.[74] تشير مقابلاتنا حول هذا الموضوع إلى أنّ أصحاب العمل يأخذون بالفعل الوضْع العائليّ بعين الاعتبار، وبالأخصّ احتمال أن تُقرّر مرشّحةٌ لوظيفةٍ ما تأسيس عائلة في المستقبل القريب. بالإضافة إلى البند المتعلّق بإجازة الأمومة، يُطْلَب من أصحاب العمل الذين يوظّفون 100 امرأة أو أكثر في مكان العمل توفير منشآت لرعاية الأطفال. تَحُدّ بالفعل المتطلّبات التي ينصّ عليها القانون الحالي والتكاليف التي قد يتكبّدها أصحاب العمل، جنباً إلى جنب مع سوء إنفاذ القوانين بشأن التمييز بين الجنسيْن، من حوافز أصحاب العمل لتوظيف النساء.[75]

بالإضافة إلى متطلّبات منْح إجازة الأمومة وتوفير رعاية الأطفال، تشير مقابلاتنا إلى أنّ بعض أصحاب العمل يتصوّرون أنّ النساء هنّ "أكثر كلفةً وأقلّ إنتاجيّة" بالمقارنة مع الرجال، بسبب الحاجة إلى تهيئة ظروفٍ تحدّ من الاتّصال بالرجال من خلال مساحات عمل منفصلة وإلى التكيُّف مع القيود المفروضة على النساء من حيث السفر وحريّة التنقّل.[76] يجب أن تقترن الجهود المبذولة لإنفاذ القوانين بشأن مكافحة التمييز بمبادرات تُعالج مباشرةً الزواجر التي



قد يواجهها أصحاب العمل. وإنّ هذه قد تشمل الإعانات أو إجراءات تقاسُم التكلفة التي تحدّ من التكاليف المترتّبة على أصحاب العمل في القطاع الخاصّ وتُشَجِّعهم على توظيف النساء.

### قد تُثني الفجوات المستمرّة في الأجور النساء عن السعي وراء العمل في القطاع الخاص

يتمثّل رادِعٌ محتملٌ آخر بالنسبة إلى النساء بالأجور المنخفضة والفجوة في الأجور بين الرجال والنساء، لا سيّما في القطاع الخاص. تختلف تقديرات الفجوة في الأجور بين الدراسات، على الرغم من التقارُب بشأن الخلاصة التي تُفيد بأنّ الفجوة أصبَحَتْ أصغر في القطاع العام وإنّما لا تزال كبيرةً في القطاع الخاص.[77] وبحسب تقديرات دراسةٍ أجراها البنك الدولي (World Bank)، باستبعاد عوامِل مثل السنّ، والتعليم، والمجال، والوظيفة، تَجْني النساء أقلّ من الرجال بنسبة 12 إلى 14 في المئة في جمهورية مصر العربية (Egypt)، ما هو مشابه للمتوسّط في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) البالغ 14 في المئة،[78] على الرغم من أنّ هذا الرقم يعكس إدراج القطاع

لا ينصّ القانون على ضمان وظيفةٍ متساوية القيمة للأمّهات العائدات من الإجازة. وعلى الرغم من أنّه من غير القانوني طرْد امرأة حامل من العمل، لا توجد عملياً أيّ أحكام أو آليات قد تَمْنَع صراحةً صاحب العمل من التمييز في التوظيف على أساس الجنس.



العام المصري المُنْصف نسبياً. ففي القطاع الخاص الرسميّ بمفرده، يساوي الفرْق في الدخل بين الرجال والنساء نسبة 20 في المئة، وكَشَفَت الدراسات عن فرقٍ في الأجور بنسبة 40 في المئة في القطاع الخاص غير الرسميّ.[79] يذكر تقرير البنك الدولي حول التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (World Bank MENA Development report) فجوةً إجماليّةً في الأجور بنسبة 22 في المئة بعْد استبعاد مجموعةٍ من العوامِل بما فيها التعليم، والخبرة، ونوع الوظيفة.[80] تعكس الفروقات المُفاد بها هنا استخدام مصادر بيانات وقطاعات مختلفة مُدرجَة وفتراتٍ مختلفة من الأعوام. على الرغم من ذلك، تُعتبر النتائج متّسقةً على نطاقٍ واسعٍ في تبيان أنّ المداخيل الأدنى والفجوة في الأجور قد تؤدّي دوراً في ثني النساء عن السعي وراء الوظائف في القطاع الخاص، ما يزيد من تعزيز تفضيلات العمل في القطاع العام.[81] علاوةً على ذلك، عندما تستحوذ رعاية الأطفال والنقل المُكلفان على جزءٍ كبيرٍ من الأجر الصافي بعد خصم الضرائب والتأمينات، تُثني الأجور المنخفضة النساء بشكلٍ إضافيٍ عن العمل بالإجمال.

وعلى الرغم من بذْل بعض الجهود على مدار الأعوام لحشْد وكالات متعددة، حكومية وغير حكومية على حدّ سواء، لمعالجة القضايا التي تمت مناقشتها أعلاه، لم يوفّر انعدام الاستقرار السياسي والاقتصاديّ الظروف الملائمة لتحقيق تقدُّمٍ كبيرٍ في هذا المجال.[82] إنّنا نناقش هذه الجهود في القسم التالي.

## الجهود المبذولة لمعالجة هذه التحدّيات

بحسب ما أُشير إليه سابقاً، تشمل العقبات التي تحول دون انخراط النساء في القوى العاملة في القطاع الخاص في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) التعارُض بين العمل ومسؤوليات العائلة، وقَطْع المسافات للوصول لمكان العمل وغيرها من التحديّات المرتبطة بالتنقل، والخوف من التحرُّش الجنسي. علاوةً على ذلك، وعلى الرغم من وجود قوانين عمل في جمهورية مصر العربيّة والتي يُفتَرَض أنّها تعزز شروط العمل المتساوية والآمنة، إلّا أنّه لا يتمّ إنفاذها بفعاليّة في الواقع. إنّنا نبحث أدناه في السياسات والبرامج التي تهدف إلى معالجة عددٍ من التحديات، من منظورَيْ الإمداد (العرض) والطلب على حدٍّ سواء، التي تواجهها النساء العاملات في جمهورية مصر العربيّة، لا سيّما في القطاع الخاص. ونبحث في سبب عدم كوْن هذه السياسات أكثر فعاليّةً وفي الأمور التي يمكن القيام بها من أجل تحسينها. وننظر أيضاً في المجالات التي قد يؤدّي فيها تعزيز اللوائح إلى عواقب غير

بحسب ما أُشير إليه سابقاً، تشمل العقبات التي تحول دون انخراط النساء في القوى العاملة في القطاع الخاص في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) التعارُض بين العمل ومسؤوليات العائلة، وقَطْع المسافات للوصول لمكان العمل وغيرها من التحديّات المرتبطة بالتنقل، والخوف من التحرُّش الجنسي.

مقصودة، مثل تثبيط أصحاب العمل عن توظيف النساء. وقد قمنا حيث كان ذلك ذا صلة بتضمين بعض العِبَر من بلدان أخرى فيما يتعلّق بالسياسات الفعّالة التي تمّ تنفيذها لمعالجة تحدّيات مماثلة.

## معالجة التحديّات "من جانب الإمداد (العرض)"

### إجازة الأمومة

بحسب ما تمّت مناقشته في القسم السابق، لدى جمهورية مصر العربيّة (Egypt) بالفعل لوائح تهدف إلى دعْم النساء الحوامل واللواتي يتوليْن رعاية المُعالين. على الرغم من ذلك، قد تكون القوانين القائمة في جمهورية مصر العربية المُصمَّمَة لمساعدة النساء العاملات عاجزةً عن تحقيق الأهداف المرجوّة منها في بعض الحالات. فعلى سبيل المثال، قد تُحَرِّف القوانين التي ترعى إجازة الأمومة، بصيغتها الحالية، سلوك أصحاب العمل؛ فكَوْن أصحاب العمل مرغمين على الامتثال لهذه القوانين قد يثبطهم عن توظيف النساء. بالتالي، قد يكون التمييز بين الجنسيْن في التوظيف إحدى العواقب غير المقصودة الناتجة عن هذه القوانين. لقد استكشَفَت بلدانٌ أخرى طرقاً لمعالجة هذه القضية. ففي الأردن مثلاً، يتمّ تمويل برامج إجازات الموظّفين، بما فيها إجازة الأمومة، من خلال ضريبةٍ على الرواتب يساهم فيها الموظفون جميعهم بحيث لا تكون كلفة إجازة الأمومة المترتبة على كلّ شركةٍ مرتبطةً بعدد النساء اللواتي توظّفهن هذه الشركة.[83] من المهمّ إدراك أنّ حتّى الحلول مثل زيادة الضرائب على الرواتب المفروضة على شركة أعمال رسميّة قد تؤدّي إلى ضررٍ غير مقصود، من خلال حثّ أصحاب العمل على الحدّ من العمالة الرسميّة الإجمالية. يوفّر تطبيق هذه السياسات في بلدٍ عربيٍّ مثل الأردن عبرةً وثيقةً لجمهورية مصر العربيّة ويبيّن أنّ مثل هذا التحوّل في السياسات أمر ممكن، وإنّما يقدّم أيضاً عبَراً للحد من التأثيرات الضارّة المحتملة على العمالة.

### توسيع نطاق التعليم في مراحل الطفولة المبكرة ودعْم رعاية الأطفال

لقد ازدادت على مدار الأعوام الأدلّة حول الأثر الإيجابي للتعليم العالي الجودة في مراحل الطفولة المبكرة على الأطفال، والعائلات، والمجتمع، وثمّة دليلٌ كبيرٌ يدعم هذا الاستثمار.[84] فبالإضافة إلى الآثار الإيجابية على الأطفال، أظْهَرَت الدراسات أن الاستثمارات في التعليم في مراحل الطفولة المبكرة قد يؤدي إلى نتائج إيجابية بالنسبة إلى مشارَكَة النساء في سوق العمل.[85] يقترن ذلك أيضاً بميزة توفير فرص عمل للنساء. أما الأدلّة حول آثار رعاية الأطفال المدعومة على إمداد العمل من جانِب الأمّهات فمختلطة، حيث حدَّدَت دراسةٌ آثاراً إيجابيةً على النساء المحرومات اجتماعياً واقتصادياً،[86] وحدَّدَت دراسةٌ أخرى، استَخْدَمَت بيانات القوى العاملة للبحث في سياسات وطنية، أثراً محدوداً على التوظيف.[87] بالتالي، وعلى الرغم من الحاجة إلى مزيدٍ من الأبحاث حول آثار الاستثمارات في التعليم في مراحل الطفولة المبكرة على إمداد العمل من جانب الأمّهات، ثمّة بعض الأدلّة على أنّ توفير الدعم الهادِف في رعاية الأطفال للنساء المحرومات اجتماعياً واقتصادياً قد يكون له أثر على التوظيف لدى هذه الفئة.





## سياسات النقل

تُبذَل في جمهورية مصر العربيّة (Egypt) جهودٌ لتجاوز العوائق من حيث التنقّل، مثل تحديد وضعيات العمل في مساحاتٍ مُشْتَرَكَة مع أماكن الإقامة وتوفير خيارات نقلٍ مدعومةٍ ومنفصلةٍ لكلٍّ من الجنسيْن. فعلى سبيل المثال، يوفّر النقل العام مقصورات في قطار الأنفاق (المترو) مخصّصَة للنساء حصرياً في القاهرة، وثمّة أمثلة راسخة حول خيارات النقل (والإسكان) المخصّصَة للنساء حصرياً في قطاع المنسوجات.[88] ومن الممكن زيادة التشجيع على اعتماد هذه الأنواع من المساكِن، في حال التمكّن من تنفيذها، وتوسيعها مع الوقت لتشمل مناطق وقطاعات أخرى. لقد اتَّضَح أنّ الاستثمارات في نماذج النقل الآمنة والموثوقة أدّت إلى ارتفاع معدّل عمالة النساء في بلدان أخرى، مثل البيرو.[89]

## الإصلاح القانوني لمعالجة التمييز بين الجنسيَن، والقيود المفروضة على التنقّل، والسياسات والبرامج بشأن مَنْع التحرّش الجنسيّ

كما ذُكِر، لم تكن قوانين متعدّدة قائمة لحماية النساء المصريّات من التمييز في التوظيف فعّالة. وليست الأنظمة القانونيّة وأنظمة إنفاذ القوانين ذات الصلة مُجَهَّزَةً للتعامل مع التعقيدات المرتبطة بانتهاكات هذه القوانين.[90] علاوةً على ذلك، تدعو الحاجة إلى آليات تُنفِّذ هذه القوانين لعَكْس واقع تَطَوُّر معايير مكان العمل والتوّقعات المرتبطة به انعكاساً أفضل، لا سيّما فيما يتعلّق بمجالات الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، والتمييز في التوظيف، وعدم التسامح إطلاقاً مع التحرّش الجنسي في مكان العمل. وتدعو الحاجة إلى إصلاح القوانين التي تمنع النساء بالفعل من الحصول على الوثائق الرسمية، أو السفر، أو الاضطلاع بنشاطات مستقلّة أخرى، بحيث لا تُعيق النساء من السعي وراء الوظائف أو من التمكّن من تسجيل شركة أعمال وتشغيلها. ومن المهمّ إدراك أنّ بعض السياسات والقوانين التي تهدف إلى حماية النساء قد تُحبط أيضاً التوظيف في الوقت عينه.

## معالجة أوجُه القصور في التعليم والتدريب المهنييْن الرسمييْن

ثمّة بعض الاختلاف في الدراسات السابقة حول الأساليب الأكثر فعاليةً لتوفير التعليم والتدريب اللذين يبحث عنهما أصحاب العمل في الداخلين الجدد إلى سوق العمل وتحسين النتائج الإجمالية بالنسبة إلى الشباب. إنّنا نناقش هنا التعليم المهنيّ لأنّه كان مَحَطّ تركيز الدراسات السابقة التي بَحَثَت في إمداد العمل في جمهورية مصر العربية (Egypt) وشدَّدَت على عائداته الضعيفة في سوق العمل.[91] ليست هذه النتائج المُستَخْلَصَة المدعومة بأبحاثٍ نَظَرَت في نتائج العمل على مدى الحياة مع المقارَنَة بين التعليم الثانوي المهني والتعليم الثانوي العام باستخدام بيانات التقييم الدوليّ، حصريّةً لجمهورية مصر العربية. تُبيِّن دراسةٌ أنّ لخرّيجي الكليّات الثانوية المهنيّة مكاسب قصيرة المدى في سوق العمل تفوق مكاسب خرّيجي الكليّات الثانوية العامة، إلّا أنّ هذه المكاسب تتآكل على مدى الحياة، باعتبار أنّه يتمّ إعداد خريجي الكليّات الثانوية العامّة بشكلٍ أفضل لاكتساب مهارات جديدة من خلال إعدادهم الأكثر تركيزاً أكاديمياً.[92] ولكن تُشير الدراسات الأخيرة الدقيقة التي تَستَخْدم التغييرات في السياسات الوطنيّة إلى أنّ التعليم الثانوي المهنيّ، لدى دمْجه بشكلٍ أفضل في التعليم الثانوي العام، جنباً إلى جنب مع الخبرات القويّة المُكْتَسَبَة من التعلُّم المرتكز إلى العمل والمسارات الممكنة لمتابعة التعليم ما بعد الثانويّ، قد يؤدّي إلى نتائج إيجابيّة في المجالات المهنيّة التي تتطلّب مهارات عالية.[93] وعلى الرغم من وجود أدلّة قليلة على أنّ الإصلاحات "الهندسية" لمؤسسات التعليم ستكون مفيدة،[94] ثمّة مجالٌ للنظر في النماذج البديلة للتعليم المهني التي تدمج الإعداد الأكاديمي، والتعلّم الرسميّ المرتكز إلى العمل، والمسارات إلى التعليم ما بعد الثانوي، لا سيما في المجالات التقنيّة التي تتطلب مهارات عالية والتي تعاني عادةً من قصورٍ في الإمداد (العرض) وارتفاع في الطلب.

فيما يتعلّق بالبرامج القائمة في جمهورية مصر العربية والتي تحاول معالجة أوجُه القصور في نظام التعليم المهنيّ، كانت الآثار محدودة. إنّ أحد الأمثلة هو برنامج تدخُّل للشباب، يُدعى توجيه *(Tawgih)*، تمّ تطبيقه في مؤسسات

التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (TVET)، وشَمَل خدمات التوجيه والمشورة المهنيّة المُصمَّمة من قِبل منظّمة العمل الدولية (ILO) والوكالة الألمانية للتعاون الدوليّ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit [GIZ])، وهي وكالة ألمانيّة تُصمِّم برامج تدريب مهنيّ.[95] وقد أفادت دراسةٌ بأنّ برنامج "توجيه" قد أمَّن وظائف لما يقارب 14,000 امرأة شابّة.[96] وأظهَر تقييمٌ للتدخّل أنّ هذه الأنواع من الخدمات ترفع بالفعل مستوى التوعية، والثقة بالذات، والاستعداد العام للبحث عن وظيفة لعملية المقابلة ذات الصلة، ولكن لم تحصل أي اختلافات في وَضْع التوظيف بين الطلاب الذين تلقّوا هذه الخدمات وأولئك الذين لم يتلّقوها.[97] ثمّة حاجةٌ إلى فهْم سبب عدم إنتاج هذه البرامج الآثار المرجوة، وما إذا كان ذلك ناتجاً عن مشاكل في تصميمها أو في تطبيقها أو عن عوامِل أوسع نطاقاً مرتبطة بأصحاب العمل أو بسوق العمل.

## معالجة التحديّات "من جانب الطلب"

### برامج لتحسين البيئة للاستثمار ولممارسة أنشطة الأعمال

بالنظر إلى أنّ التوقّعات المستقبليّة لزيادة مستوى عمالة النساء المصريات ستعتَمِد على توفُّر وظائف جيّدة في القطاع الخاص الرسميّ، يتمثّل سبيلٌ لزيادة الفرص في القطاع الخاص بمواصلة السياسات التي تُشَجِّع إضفاء الطابع الرسميّ، وبالتالي، النموّ القويّ. قد تشمل هذه السياسات تبسيط العمليات الحكوميّة فيما يخصّ شركات الأعمال، بما في ذلك إصدار التراخيص؛ وتبسيط المتطلّبات التنظيميّة وتحديثها؛ وتحسين الوصول إلى رأس المال والتمويل؛ والاستثمار في البنى التحتيّة. وتُعتبر هذه السياسات، التي قد يستغرق البعض منها وقتاً طويلاً لتحقيق أي مكاسب، وسيلةً مهمّةً بشكلٍ محتملٍ لتحسين التوقّعات على المدى الطويل فيما يتعلّق بعمالة النساء. إنّ تسهيل الوصول إلى التمويل،



الذي أشارَت الدراسات أنّه يشكّل على وجه الخصوص تحديّات بالنسبة إلى رائدات الأعمال الإناث بسبب تحكّمهنّ المحدود بالأصول للضمانات وعوامل أخرى، قد يكون مجالاً للتركيز على المدى القصير،[98] على الرغم من كونه محدوداً بشكلٍ مفهوم من حيث قدرته على توفير فرص عمل على نطاقٍ واسع.

والجدير بالذكر أنّه تمّ بذْل بعض الجهود لتعزيز عمليات تحديث البنى التحتيّة، إلا أنّه لا يزال بالإمكان القيام بالمزيد. فعلى سبيل المثال، ضخّ الصندوق الاجتماعي للتنمية (Social Fund for Development)، وهو مبادرة تابعة

بالنظر إلى أنّ التوقّعات المستقبليّة لزيادة مستوى عمالة النساء المصريات ستعتَمِد على توفُّر وظائف جيّدة في القطاع الخاص الرسميّ، يتمثّل سبيلٌ لزيادة الفرص في القطاع الخاص بمواصلة السياسات التي تشجّع إضفاء الطابع الرسميّ، وبالتالي، النموّ القويّ.

> ما من شكّ في ضرورة إجراء إصلاحات في الاقتصاد المصريّ، إلى جانب المبادرات الهادِفة إلى التمكين الاقتصادي للنساء الشابات، وذلك لجعْل مُشارَكَة النساء الأكثر قوّةً في سوق العمل أمراً ممكناً.

لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (United Nations Development Programme [UNDP])، مبلغ 600 مليون دولار أمريكي في جمهورية مصر العربية (Egypt) منذ عام 1991 لدعْم المبادرات في مجالات متعددة، بما فيها تحسينات البنى التحتيّة. إنّها تشمل استثمارات في المنشآت الصحيّة، وتحسينات في الوصول إلى مياه الشرب، وتحسينات في بنية الطرقات التحتيّة.[99] على الرغم من ذلك، ليس من الواضح ما إذا كان لهذه المبادرة تأثيرٌ قابلٌ للقياس على توقّعات التوظيف بالنسبة إلى النساء الشابات. فمن أصل التدخّلات التي تركّز على الشباب والبالغ عددها 182 تدخُّلاً في جمهورية مصر العربية، والتي تمّ تمويل عددٍ منها من خلال الصندوق الاجتماعي (Social Fund)، استهدف أقلّ من 10 في المئة النساء الشابات بشكلٍ محدد.[100] علاوةً على ذلك، لم تنجح أغلبية التدخّلات إلّا بتوفير وظائف مؤقتة، وذلك غالباً في قطاعات مثل البناء، والتي من غير المرجّح أن توظّف عدداً كبيراً من النساء الشابات.[101] تشمل الجهود الرامية إلى تحسين البنى التحتية والتي قد تستهدف النساء بشكلٍ أكثر تحديداً إجراء التحديثات على مستوى تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في مراكز الاتصال، والتي تميل إلى توظيف النساء؛ ودعْم رعاية الأطفال في سنّ مبكرة؛ وبناء منشآت لإيواء مراكز رعاية الأطفال التي ستميل أيضاً إلى توظيف النساء.

وعلى نطاقٍ أصغر، استثمَرَت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (United States Agency for International Development [USAID]) مبلغ 23 مليون دولار أمريكي منذ عام 2015 لتعزيز نمو الشركات الصغيرة والمتوسّطة الحجم التي إمّا تملكها نساء أو من المحتمل أن توظّف عدداً كبيراً من النساء والشباب، وقدرتها التنافسيّة. تركّز هذه الجهود على تحسين وصول النساء والشباب وقدرتهم على استخدام معلومات السوق، وتطوير خطط الأعمال، والحصول على التمويل.[102]

## اعتبارات إضافيّة لصانعي السياسات والجهات المُنَفِّذة للبرامج

### مواصلة سياسات الاقتصاد الكليّ لتعزيز النمو على المديين القريب والبعيد

ما من شكّ في ضرورة إجراء إصلاحات في الاقتصاد المصريّ، إلى جانب المبادرات الهادِفة إلى التمكين الاقتصادي للنساء الشابات، وذلك لجعْل مُشارَكَة النساء الأكثر قوّةً في سوق العمل أمراً ممكناً. لقد مَنَحَت حالياً الحكومة المصريّة الأولويّة للاستثمارات في مشاريع البنى التحتية الواسعة النطاق (مثل قناة السويس الجديدة والعاصمة الجديدة خارج مركز المدينة). وعلى الرغم من أنّ هذه الاستثمارات قد تقترن بمنافع، من غير المرجّح أن تؤدّي إلى زيادات مستدامة في مشارَكَة الإناث في القوى العاملة. وبالنسبة إلى النمو الطويل المدى، تدعو الحاجة إلى تنويع الاقتصاد المصري، وإلى تحسين مناخ الاستثمار، وإلى تطوير سياساتٍ لتذليل العوائق التي تعترض نمو القطاع الخاص. ويجب أن تقترن هذه الأمور بمزيدٍ من الاستقرار السياسيّ وبتحسينات على مستوى الأمن. على الرغم من ذلك، من المهمّ الإشارة إلى أنّ جمهورية مصر العربيّة (Egypt) قد شهدَت فترةً من النمو المستدام في العقد الأخير (2000–2010) بدون إجراء أي تحسينات كبيرة في مُشارَكَة النساء الاقتصاديّة. بالتالي، تعتمد التغيّرات الدائمة على مستوى مشارَكَة النساء في القوى العاملة على معالجة المعوقات الهيكلية التي تواجهها النساء ومواصلة السياسات الموجَّهَة نحو النمو. قد تشمل هذه السياسات مثلاً الاستثمار في البنى التحتية لتحسين النقل، والكهرباء، وإنترنت النطاق العريض وتوسيع الوصول إليها. قد تكون هذه السياسات مفيدةً بشكلٍ خاصٍّ في دعْم الصناعات الموجَّهَة نحو التصدير.

### معالجة المعوّقات في وجه المؤسسات التي تستهدف تمكين النساء الشابات الاقتصادي

تعاني بالإجمال الوكالات الحكومية الحالية التي تَنْشَط في مجال سياسات التوظيف من نقص في الموارد من حيث

التمويل وجودة التوظيف على حدّ سواء، وهي تتمتّع بصلاحية حقيقية محدودة لتنفيذ السياسات الحكومية.[103] فعلى سبيل المثال، توفّر عادةً المكاتب الإقليمية والمحلية التي تُعنى بالتوظيف وتُشرف عليها وزارة القوى العاملة والهجرة (Ministry of Manpower and Migration) خدمات محدودة جداً، ما يُصَعِّب نشْر أفكار وتطويرات جديدة على امتداد البلد. لقد أوصى تقييمٌ لمبادرةٍ جرَت بإدارة منظّمة العمل الدولية (ILO) وحَمَلَت عنوان "وظائف لائقة لشباب مصر" (Decent Jobs for Egypt's Young People")، والتي تستهدف الشباب في قطاعيْ الزراعة والأعمال الزراعية في عددٍ مُختارٍ من المحافظات الريفيّة، بإجراءات لتعزيز المؤسسات المحلّيّة من أجل تحسين تطبيق البرامج؛ وقد أشار التقييم إلى أنّ انعدام الاستقرار على المستوى الوطني، ونقْص الموارد، وغياب التركيز والتوجيه قد أعاق المؤسسات المحلية.[104]

بالإضافة إلى ذلك، يكون بالإجمال عددٌ من المبادرات والبرامج، الصغيرة والكبيرة، منفصل فيما بين الهيئات الحكوميّة التي تتولاه، وثمّة حافز ضعيف للتعاون بين الوكالات. قد تُحَسِّن في نهاية المطاف الآليات المُصَمَّمَة لتحسين التنسيق على امتداد الوزارات التي تستهدف الفئات نفسها من الشعب، بما فيها تجميع الموارد، جودة تلك المبادرات والبرامج واستدامتها. ويُعتبر المجلس القومي للمرأة (National Council for Women [NCW]) ووزارة التضامن الاجتماعي (Ministry of Social Solidarity) في جمهورية مصر العربية (Egypt) في موقعٍ قويٍّ لقيادة الجهود التي تستهدف النساء الشابات، وإنّما التي قد تنطوي على وكالات حكومية متعددة تُعْنى بمَحافِظ السكان الأوسع نطاقاً. فعلى سبيل المثال، يتقاطع عددٌ من جهود المجلس القومي للمرأة مع جهود وزارات التجارة والصناعة (Trade and Industry) (التي تدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم)؛ والاستثمار والتعاون الدولي (Investment and International Cooperation)؛ والتعليم والتعليم التقني (Education and Technical Education)؛ والقوى العاملة؛ والمالية (Finance) في جمهورية مصر العربية؛ وقد يساعد تحسين التنسيق في زيادة متناول مبادرات المجلس القومي للمرأة وتوسيع نطاقه.

## زيادة التوعية العامة

لدى النظر في خيار العمل، تُجري الأسَر عمليّات حسابيّة مهمّة تأخذ في عين الاعتبار تكاليف الفرصة البديلة، بما فيها تكاليف رعاية الأطفال، والنقل، واعتبارات أخرى، وما إذا كانت المداخيل تعوّض عنها. على الرغم من ذلك، ثمّة اعتبارات إضافية، تشمل مواجَهَة المواقف والتوقّعات الراسخة بشأن دور النساء الملائم في الاقتصاد والعائلة. يمكن استخدام مبادرات وطنيّة لتسليط الضوء على مشارَكَة النساء في القوى العاملة بمثابة آلية للإعلان عن الأولويات الوطنيّة بشأن قيمة عمل النساء في قطاعات مختلفة في الاقتصاد، لا سيما في المجالات التي تشهد طلباً على المهارات. يتم أصلاً بذل بعض هذه الجهود. فقد واصَلَت وكالات حكومية، مثل المجلس القومي للمرأة (NCW) الذي تأسس عام 2000، ووزارة التضامن الاجتماعي (Ministry of Social Solidarity)، التي تأسَّسَت عام 2005 وتستهدف العائلات المنخفضة الدخل، مبادرات متعددة بهدف تمكين النساء اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً. وفي عام 2016، أطلق المجلس القومي للمرأة "حملة طرْق الأبواب" (Knocking Door Campaign")، التي وَصَلَت إلى 100,000 أُسْرَةٍ لزيادة التوعية حول مواضيع متعلّقة بالعائلة، بما فيها تمكين النساء الاقتصادي. وواصل المجلس القومي للمرأة جهوده عام 2017، حيث رَبَطَ استراتيجيته لتمكين النساء بأهداف التنمية المستدامة (SDGs) ونَشَرَ إعلانات واتصالات عن الخدمة العامّة وَصَلَت إلى الأغلبية الشاسعة من المصريين.[105]

يجب أن تواصل جمهورية مصر العربية بناء جهودها الرامية إلى الوصول إلى المواطنين العاديين من خلال إعلاناتها عن الخدمة المدنية وحملات التسويق التي تُشيد

يمكن استخدام مبادرات وطنيّة لتسليط الضوء على مشارَكَة النساء في القوى العاملة بمثابة آلية للإعلان عن الأولويات الوطنيّة بشأن قيمة عمل النساء في قطاعات مختلفة في الاقتصاد، لا سيما في المجالات التي تشهد طلباً على المهارات.

بمنافع عمالة النساء. وقد تبدأ توعية أفراد المجتمع المهمّين على مجمل المستويات بالإعلان عن انخراط النساء ومشارَكَتهن الأكبر في القوى العاملة وعن المنافع الاقتصادية والصحيّة والاجتماعية التي يمكن أن يضيفها هذا الانخراط وهذه المشارَكَة إلى المجتمع المحلي وتأييد هذه الأمور على حدّ سواء. والأمر المهمّ هو أنّ هذه الإعلانات عن الخدمة العامّة يجب أن تكون موجَّهَة للرجال، الذين يؤدّون دوراً مهماً في تحسين توقّعات التوظيف بالنسبة إلى النساء. وتُعتبر بالتحديد زيادة التوعية حول التحرّش الجنسي في مكان العمل والأماكن العامة، وتشجيع الرجال والنساء على تشارُك المسؤوليات المنزليّة بالتساوي، وتعزيز المساواة في الفرص، بمجملها أغراضاً تستحقّ الاهتمام في سياق الخطاب الوطنيّ.

# الملاحظات

[1] المعهد الدولي للديموقراطية ومساعدات الانتخابات (International Institute for Democracy and Electoral Assistance)، "دستور جمهورية مصر العربيّة الصادر عام 2014" ("Egypt's) Constitution of 2014")، المادة 12، 2014.

[2] نهال المغربل (Nihal El-Megharbel)، "استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030" ("Sustainable Development Strategy: Egypt Vision 2030")، عرْض باوربوينت (PowerPoint) لورشة عمل حول استراتيجيات التنمية الوطنية وخططها لمنطقة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى، جمهورية مصر العربية، 27 أكتوبر/تشرين الأول 2015؛ رؤية مصر 2030 (Egypt Vision 2030)، "استراتيجية التنمية المستدامة (SDS): رؤية مصر 2030" ("Sustainable Development Strategy [SDS]: Egypt Vision 2030")، 2016.

[3] البنك الدولي (World Bank)، "مؤشّرات التنمية العالميّة" ("World Development Indicators")، أداة داتابنك (DataBank) للتحليل، غير مؤرَّخ؛ كارولين كرافت (Caroline Krafft)، زِيا برانسُن (Zea Branson)، وتيلور فلاك (Taylor Flak)، "ما هي قيمة شهادةٍ ما؟ أدلّة من جمهورية مصر العربية، والأردن، وتونس" ("What's the Value of a Degree? Evidence from Egypt, Jordan and Tunisia")، كومبير: مجلّةٌ للتعليم المُقارَن والدوليّ *(Compare: A Journal of Comparative and International Education)*، 2019.

[4] كرافت (Krafft)، برانسُن (Branson)، وفلاك (Flak)، 2019؛ راجي أسعد (Ragui Assaad)، كارولين كرافت (Caroline Krafft)، وجواد صالحي أصفهاني (Djavad Salehi-Isfahani)، "هل يؤثّر نوع التعليم العالي على النتائج في سوق العمل؟ أدلّة من جمهورية مصر العربية والأردن" ("Does the Type of Higher Education Affect Labor Market Outcomes? Evidence from Egypt and Jordan")، هاير إدوكيشن *(Higher Education)*، المجلّد 75، العدد 6، يونيو/حزيران 2018.

[5] البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

[6] البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

[7] راجي أسعد (Ragui Assaad) وغادة برسوم (Ghada Barsoum)، "استثناء الشباب في جمهورية مصر العربية: بحثاً عن 'فرصٍ ثانية'" ("Youth Exclusion in Egypt: In Search of 'Second Chances'")، مبادرة شباب الشرق الأوسط (Middle East Youth Initiative)، العدد 2، سبتمبر/أيلول 2007؛ راجي أسعد (Ragui Assaad)، كريستين بينزيل (Christine Binzel) وماي جادالله (May Gadallah)، "المراحل الانتقاليّة إلى التوظيف والزواج بين الرجال الشباب في جمهورية مصر العربيّة" ("Transitions to Employment and Marriage Among Young Men in Egypt")، ميدل إيست ديفلوبمنت جورنال *(Middle East Development Journal)*، المجلّد 2، العدد 1، 2010؛ نافتينج ديلون (Navtej Dhillon) وطارق يوسف (Tarik Yousef)، محرّران، "جيلٌ في الانتظار: وَعْدُ الشباب غير المُحقَّق في الشرق الأوسط" *(Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East)*، واشنطن العاصمة، دار نشْر مؤسسة بروكينغز (Brookings Institution Press)، 2009؛ وغادة برسوم (Ghjada Barsoum)، محمّد رمضان (Mohamed Ramadan)، ومنى مصطفى (Mona Mostafa)، "المراحل الانتقالية للنساء الشابات والرجال الشباب إلى سوق العمل في جمهورية مصر العربية" *(Labour Market Transitions of Young Women and Men in Egypt)*، العدد 16، جينيف، سويسرا، مكتب العمل الدولي (International Labour Office)، يونيو/حزيران 2014.

[8] نهلا زيتون (Nahla Zeitoun)، "دراسةٌ حول تمكين النساء الاقتصاديّ" *(Women Economic Empowerment Study)*، واشنطن العاصمة: البنك الدولي للإنشاء والتعمير (International Bank for Reconstruction and Development)/البنك الدولي (World Bank)، مايو/أيار 2018؛ برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي (United Nations Development Programme [UNDP])، "تقرير حول التنمية البشرية العربية لعام 2016: الشباب والتوقّعات بشأن التنمية البشرية في واقع مُتَغيِّرٍ" *(Arab Human Development Report 2016: Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality)*، نيويورك: برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي (United Nations Development Programme)، المكتب الإقليمي للدول العربيّة (Regional Bureau for Arab States [RBAS])، 2016.

[9] كوليت سلامي (Colette Salemi) وعلي راشد (Ali Rashed)، "استمرار التحفُّظ: المواقف إزاء الجنسيْن بين الشباب المصريين" ("Continuing Conservatism: Gender Attitudes Among Egytian Youth")، في رانيا رُشدي (Rania Roushdy)، ومايا سيفردينج (Maia Sieverding)، محررتان، "دراسة استقصائية جماعية حول الشباب في جمهورية مصر العربية (SYPE) عام 2014: تأسيس الأدلّة للسياسات، والبرامج، والأبحاث" *(Panel Survey of Young People in Egypt [SYPE] 2014: Generating Evidence for Policy, Programs, and Research)*، القاهرة: مجلس السكان (Population Council)، 2015.

[10] إنّ المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل في جمهورية مصر العربية (Egypt SWTS) هو مسح تمثيليّ وطنياً للمصريين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً، يَجْمَع المعلومات حول التعليم وتجارب التوظيف. أُجريَ المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل في 30 بلداً بين عاميْ 2012 و2016 (لمزيدٍ من المعلومات، راجِع منظّمة العمل الدولية [ILO]، "ملفات البيانات الصغرى حول المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل" ("School-to-Work Transition Survey [SWTS] Micro Data Files")، قاعدة البيانات، 2014).

[11] راجي أسعد (Ragui Assaad)، وكارولين كرافت (Caroline Krafft)، "هيكلية التوظيف وتطوّرها في جمهورية مصر العربية: 1998-2012" ("The Structure and Evolution of Employment in Egypt: 1998–2012")، الجيزة، جمهورية مصر العربية: منتدى الأبحاث الاقتصاديّة (Economic Research Forum)، ورقة العمل رقم 805، نوفمبر/تشرين الثاني 2013، ص. 3.

[12] أسعد (Assaad) وكرافت (Krafft)، 2013.

[13] البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

[14] راجي أسعد (Ragui Assaad)، وكارولين كرافت (Caroline Krafft)، "ديناميكيات سوق العمل وبطالة الشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: أدلّة من جمهورية مصر العربية، والأردن وتونس" ("Labor Market Dynamics and Youth Unemployment in the Middle East and North Africa: Evidence from Egypt, Jordan and Tunisia")، الجيزة، جمهورية مصر العربية: منتدى الأبحاث الاقتصاديّة (The Economic Research Forum)، ورقة العمل رقم 993، أبريل/نيسان 2016؛ راجي أسعد (Ragui Assaad)، وكارولين كرافت (Caroline Krafft)، "مراحل الشباب الانتقاليّة في جمهورية مصر العربية: المدرسة، والعمل، وتكوين العائلة في حقبةٍ من الفرص المُتَغَيِّرة" ("Youth Transitions in Egypt: School, Work, and Family Formation in an Era of Changing Opportunities")، الدوحة، قَطَر: صلتك (Silatech)، ورقة العمل رقم 1-14، 2014؛ وشيرين العزّاوي (Shireen AlAzzawi) وفلاديمير هلاسني (Vladimir Hlasny)، "نتائج الشباب الضعيفة من حيث التوظيف في جمهورية مصر العربية ومصر: الاتجاهات والمُحدِّدات" ("Vulnerable Employment Outcomes of Youth in Egypt and Jordan: Trends and Determinants")، منتدى الأبحاث الاقتصاديّة (Economic Research Forum)، 30 نوفمبر/تشرين الثاني 2018.

[15] راليتزا ديموفا (Ralitza Dimova) وكريم ستيفان (Karim Stephan)، "عدم المساواة في الفرص والفرص (غير المتساوية) في سوق عمل الشباب: كيف يُعتبر العالَم العربي مختلفاً؟" *(Inequality of Opportunity and [Unequal] Opportunities in the Youth Labour Market: How Is the Arab World Different?)*، مكتب العمل الدولي (International Labour Office)، العدد 6، أكتوبر/تشرين الأول 2016.

[16] البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

[17] منى سعيد (Mona Said)، "السياسات والتدخلات بشأن عمالة الشباب في جمهورية مصر العربيّة" *(Policies and Interventions on Youth Employment in Egypt)*، مؤسسة التدريب الأوروبيّة (European Training Foundation)، 2015a.

[18] كلاوس شواب (Klaus Schwab)، محرر، "التقرير حول التنافسية العالمية عام 2018" *(The Global Competitiveness Report 2018)*، جينيف: المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum)، 2018. لقد جَمَع مؤشّر التنافسية العالمية لعام 2018 (Global 2018 Competitiveness Index) ترتيبات أصحاب العمل على معدّل يتراوح من 1 إلى 7 لمهارات القوى العاملة، بما فيها جودة التدريب المهني، ومجموعات مهارات الخرّيجين، والمهارات الرقمية في صفوف السكّان، وسهولة إيجاد موظّفين ماهرين، وغيرها. وفي الأعوام السابقة، تم جمْع المعلومات بشأن ترتيبات مؤشرات مؤهلات أخرى بما فيها جودة تعليم الرياضيات والعلوم، وجودة كليّات إدارة الأعمال، والوصول إلى الإنترنت في المدارس.

[19] البنك الدولي (World Bank)، "فتْح الأبواب: المساواة بين الجنسين والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" *(Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa)*، واشنطن العاصمة: البنك الدولي للإنشاء والتعمير (International Bank for Reconstruction and Development)/البنك الدولي (World Bank)، 75181، 2013.

[20] كارولين كرافت (Caroline Krafft)، "هل المدرسة هي السبيل الأفضل لاكتساب المهارات؟ العائدات على المدرسة المهنيّة والمهارات المهنية في جمهورية مصر العربية" ("Is School the Best Route to Skills? Returns to Vocational School and Vocational Skills in Egypt")، جورنال أوف ديفلوبمنت ستاديز *(Journal of Development Studies)*، المجلّد 54، العدد 7، 2018؛ سعيد (Said)، 2015a.

[21] كرافت (Krafft)، 2018.

[22] ديموفا (Dimova) وستيفان (Stephan)، 2016.

[23] كرافت (Krafft)، 2018.

[24] كرافت (Krafft)، 2018.

[25] ديموفا (Dimova) وستيفان (Stephan)، 2016.

[26] راجي أسعد (Ragui Assaad)، كارولين كرافت (Caroline Krafft)، وشيماء ياسين (Shaimaa Yassin)، "توفير فرص العمل أو امتصاص العمل؟ تحليلٌ لنمو الوظائف في القطاع الخاص في جمهورية مصر العربيّة" ("Job Creation or Labor Absorption? An Analysis of Private

"Sector Job Growth in Egypt"، الجيزة، جمهورية مصر العربيّة: منتدى الأبحاث الاقتصاديّة (Economic Research Forum)، ورقة العمل رقم 1237، أكتوبر/تشرين الأول 2018.

[27] سعيد (Said)، 2015a.

[28] البنك الدولي (World Bank) غير مؤرَّخ.

[29] البنك الدولي (World Bank) غير مؤرَّخ.

[30] أسعد (Assaad) وكرافت (Krafft)، 2016، ص. 9.

[31] راجي أسعد (Ragui Assaad)، رنا الهندي (Rana Hendy)، منذر لعساسي (Moundir Lassassi)، وشيماء ياسين (Shaimaa Yassin)، "شَرْح مفارقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA): ارتفاع مستوى التحصيل التعليمي، وإنّما ركود معدّل مشارَكة الإناث في القوى العاملة" "Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation"، بون، ألمانيا: معهد اقتصاد العمل ([Institute of Labor Economics [IZA)، ورقة المناقشة رقم 11385، مارس/آذار 2018؛ البنك الدولي (World Bank)، 2013؛ ديموفا (Dimova) وستيفان (Stephan)، 2016.

[32] أسعد وآخرون (Assaad et al.)، 2018؛ منى عامر (Mona Amer)، "المرحلة الانتقالية من التعليم إلى العمل: تقرير قُطري حول جمهورية مصر العربية" *(Transition from Education to Work: Egypt Country Report)*، مؤسسة التدريب الأوروبيّة (European Training Foundation)، يناير/كانون الثاني 2007؛ البنك الدولي (World Bank)، 2013.

[33] البنك الدولي (World Bank)، 2013؛ غلوريا لا كافا (Gloria La Cava)، نهال عِلوان (Nihal Elwan)، بول فرانسيس (Paul Francis)، مليكة دريسي (Malika Drissi)، نهلا حسن (Nahla Hassan)، إيرين جيلسُن (Irin Jillson)، نيال أوهينغز (Niall O'Higgins)، رانيا رشدي (Rania Roushdy)، وفريق البحث التابع لمجلس السكّان (Population Council)، "استعادة صوتهم: وجهات نظر جديدة من الشابات والشباب في صعيد مصر" *(Reclaiming Their Voice: New Perspectives from Young Women and Men in Upper Egypt)*، البنك الدولي (World Bank)، 71674، 11 يونيو/حزيران 2012.

[34] البنك الدولي (World Bank)، 2013.

[35] البنك الدولي (World Bank)، 2013.

[36] أسعد وآخرون (Assaad et al.)، 2018؛ تارا فيشواناث (Tara Vishwanath)، جابريلا إنشوست (Gabriela Inchauste)، جيكوب جولدستون (Jacob Goldston)، سَحَر سجاد حسين (Sahar Sajjad Hussain)، نانديني كريشنان (Nandini Krishnan)، ومارك شيفباور (Marc Schiffbauer)، "جمهورية مصر العربية: وظائف إضافية، وظائف أفضل: أولويةٌ لجمهورية مصر العربية" *(Arab Republic of Egypt: More Jobs, Better Jobs: A Priority for Egypt)*، البنك الدولي (World Bank)، 88447-EG، يونيو/حزيران 2014.

[37] البنك الدولي (World Bank)، 2013.

[38] راجي أسعد (Ragui Assaad)، وكارولين كرافت (Caroline Krafft)، "تطوُّر إمداد العمل والبطالة في الاقتصاد المصري: 1988-2012" ("The Evolution of Labor Supply and Unemployment in the Egyptian Economy: 1988–2012")، في راجي أسعد (Ragui Assaad)، وكارولين كرافت (Caroline Krafft)، محررين، "سوق العمل المصرية في حقبةٍ من الثورة" *(The Egyptian Labor Market in an Era of Revolution)*، أكسفورد، دار نشْر جامعة أكسفورد (Oxford University Press)، 2015؛ والعزاوي (Al Azzawi) وهلاسني (Hlasny)، 2018. يركّز هذا الخط البحثي في المقام الأوّل على تعريف السوق للعمالة الهشّة بدلاً منه على تعريفها الموسَّع. ويستثني تعريف السوق النشاطات الاقتصاديّة التي تجري في المقام الأوّل لأغراض الاستهلاك الأُسَري، مثل تربية الحيوانات، وتصنيع منتجات الحليب. وتُركِّز بالمثل البيانات التي تتم مناقشتها في هذا القسم على تعريف السوق للعمالة.

[39] أسعد (Assaad) وكرافت (Krafft)، 2015؛ العزاوي (AlAzzawi) وهلاسني (Hlasny)، 2018، ص. 9.

[40] أسعد (Assaad) وكرافت (Krafft)، 2015.

[41] إنّ هذه البيانات مستمدّة من مؤشرات البنك الدولي للتنمية (World Bank Development Indicators). ترتكز أرقام الوظائف المدفوعة الأجر والراتب على التقديرات من قُسْم الإحصاءات التابع لمنظّمة العمل الدولية (International Labour Organization Department of Statistics [ILOSTAT]). ويُعرَّف مصطلح "المدفوع الأجر والراتب" على الشكل التالي: "العمّال (الموظّفون) المدفوعو الأجر والراتب هم أولئك العمّال الذين يشغلون نوعاً من الوظائف المحددة على أنّها 'وظائف على أساس العمل بأجر' حيث يُبْرِم شاغلو الوظائف عقود عمل صريحة (خطية أو شفهية) أو ضمنيّة تنصّ على منْحهم مكافأة أساسيّة لا تعتمد بشكلٍ مباشر على دخْل الوحدة التي يعملون لها"، البنك الدولي (World Bank)، غير مؤرَّخ.

[42] أسعد (Assaad) وكرافت (Krafft)، 2015.

[43] أسعد وآخرون (Assaad et al.)، 2018.

[44] إنّ معدّل الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب *(NEET)* هو عملية قياس لنسبة الشباب الذين لا يعملون (إمّا العاطلين عن العمل أو الذين هم خارج القوى العاملة) والذين لا يرتادون المدرسة أو الذين لا يخضعون للتدريب من أصل إجمالي عدد الشباب؛ ساره ألدِر (Sara Elder)، "ماذا يعني الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب (NEETs) ولماذا يُساء تفسير المفهوم بسهولة؟" ("What Does NEETs Mean and Why Is the Concept so Easily Misinterpreted?")، مكتب العمل الدولي (International Labour Office)، الموجز التقني رقم 1، يناير/كانون الثاني 2015. يتم عادةً توفير معدّلات الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب في الفئتين العمريتين اللتين تتراوحان بين 15 و24 عاماً أو بين 18 و29 عاماً. على عَكْس عمليات قياس البطالة والمُشارَكة في القوى العاملة، والتي هي أقلّ مغزى بالنسبة إلى الشباب لأنّ عمليات القياس هذه لا تأخذ في عين الاعتبار الأفراد الذين يرتادون المدرسة أو يخضعون للتدريب، تأخذ معدّلات الأفراد خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب في عين الاعتبار الأفراد الذين يرتادون المدرسة أو يخضعون للتدريب.

[45] ألدِر (Elder)، 2015.

[46] مكتب العمل الدولي (International Labour Office)، "جمهورية مصر العربية: الموجز القُطري بشأن المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل *(SWTS)*" *(Egypt: SWTS Country Brief)*، منظمة العمل الدولية (International Labour Law)، ديسمبر/كانون الأوّل 2016.

[47] منى عامر (Mona Amer)، "أنماط دخول سوق العمل في جمهورية مصر العربية، 1998-2012" ("Patterns of Labor Market Insertion in Egypt, 1998–2012")، الجيزة، جمهورية مصر العربيّة: منتدى الأبحاث الاقتصادية (Economic Research Forum)، ورقة العمل رقم 849، أكتوبر/تشرين الأول 2014.

[48] راجي أسعد (Ragui Assaad)، جواد صالحي أصفهاني (Djavad Salehi-Isfahani)، ورنا الهندي (Rana Hendy)، "عدم المساواة في الفرص في التحصيل التعليمي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: أدلّة من دراسات استقصائيّة للأُسَر" ("Inequality of Opportunity in Educational Attainment in Middle East and North Africa: Evidence from Household Surveys")، الجيزة، جمهورية مصر العربية: منتدى الأبحاث الاقتصاديّة (Economic Research Forum)، ورقة العمل رقم 834، مايو/أيار 2014؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، 2016.

[49] أسعد (Assaad)، كرافت (Krafft)، وياسين (Yassin)، 2018؛ فيشواناث وآخرون (Vishwanath et al.)، 2014.

[50] مجموعة البنك الدولي (World Bank Group)، "النساء، والأعمال، والقانون عام 2019: عقدٌ من الإصلاح" *(Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform)*، واشنطن العاصمة: البنك الدولي للإنشاء والتعمير (International Bank for Reconstruction and Development)/البنك الدولي (World Bank)، 2019.

[51] راجي أسعد (Ragui Assaad)، كارولين كرافت (Caroline Krafft)، وإيرين سيلونِّس (Irene Selwaness)، "تأثير الزواج المبكر على عمالة النساء في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" ("The Impact of Early Marriage on Women's Employment in the Middle East and North Africa")، ماستريخت، هولندا: منظّمة العمل الدولية (International Labour Organization)، ورقة المناقشة رقم 66، 23 يناير/كانون الثاني 2017؛ والبنك الدولي (World Bank)، 2013، ص. 105. ليست معدّلات المشارَكة في القوى العاملة بحسب الوضع العائلي متوفِّرة بسهولة. على الرغم من ذلك، تكشف بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) حول المشارَكة في القوى العاملة بحسب السنّ أنّ معدلات المشارَكة في القوى العاملة كانت عام 2018 الأعلى بين النساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 35 و54 عاماً، حيث بَلَغَت حوالي 74 في المئة. وبَلَغَت معدلات المشارَكة في القوى العاملة 61 في المئة للنساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 20 و24 عاماً، و73 في المئة للنساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 25 و34 عاماً. وبحسب بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، كان متوسط السنّ للزواج الأوّل بين النساء عام 2017 حوالي 30 عاماً، وهو يقع ضمن الشريحة العمرية المذكورة أعلاه. والجدير بالذكر أنّنا لا نعتبر التراجع في معدل المشارَكة في القوى العاملة بالنسبة إلى النساء اللواتي يبلغن هذه السنّ في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بالمقارنة مع المعدّلات في جمهورية مصر العربية كبيراً (راجِع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي [OECD]، "إحصاءات حول التوظيف وسوق العمل في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي" ["OECD Employment and Labour Market Statistics"]، 2019b؛ ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي [OECD]، "قاعدة بيانات العائلات في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي [OECD]" ["OECD Family Database"]، 30 يونيو/حزيران 2019c.)

[52] أسعد (Assaad)، كرافت (Krafft)، وسيلونِّس (Selwaness)، 2017؛ وراجي أسعد (Ragui Assaad) وميلاني أرنتز (Melanie Arntz)، "تنقُّلٌ جغرافيٌّ مُقَيَّدٌ ونتائج في سوق العمل خاضعة للتمييز بين الجنسين في ظلّ التكيُّف الهيكلي: أدلّة من جمهورية مصر العربية" ("Constrained Geographical Mobility and Gendered Labor Market Outcomes Under Structural Adjustment: Evidence from Egypt")، ورلد ديفلوبمنت *(World Development)*، المجلد 33، العدد 3، 2005.

[53] أسعد (Assaad)، كرافت (Krafft)، وسيلونِّس (Selwaness)، 2017؛ زيتون (Zeitoun)، 2018؛ فيشواناث وآخرون (Vishwanath et al.)، 2014، ص. 117؛ البنك الدولي (World Bank)، 2013.

[54] أسعد (Assaad)، كرافت (Krafft)، وسيلونِّس (Selwaness)، 2017.

[55] أسعد (Assaad)، كرافت (Krafft)، وسيلونِّس (Selwaness)، 2017.

[56] مجموعة البنك الدولي (World Bank Group)، "النساء، والأعمال، والقانون عام 2016: الوصول إلى مرحلة المساواة" *(Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal)*، واشنطن العاصمة: البنك الدولي للإنشاء والتعمير (International Bank for Reconstruction and Development)/البنك الدولي (World Bank)، 2015؛ مجموعة البنك الدولي (World Bank Group)، "النساء، والأعمال، والقانون عام 2019: عقدٌ من الإصلاح" *(Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform)*، واشنطن العاصمة: البنك الدولي للإنشاء والتعمير (International Bank for Reconstruction and Development)/البنك الدولي (World Bank)، 2019.

[57] مجموعة البنك الدولي (World Bank Group)، 2015.

[58] زيتون (Zeitoun)، 2018.

[59] أسعد (Assaad) وكرافت (Krafft)، 2015، ص. 16. يمكن أيضاً رؤية هذا الاتجاه في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)، على الرغم من أنّ التغيّر بسيط. بَلَغ عام 2018 معدّل مشارَكَة الإناث في القوى العاملة في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي 72.8 في المئة بالنسبة إلى النساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 25 و34 عاماً. وقد ارتفع هذا المعدّل إلى 73.9 في المئة بين النساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 35 و44 عاماً وإلى 73.7 في المئة بين النساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 45 و54 عاماً، قبل أن يتراجع إلى 55.2 في المئة بين النساء اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين 55 و64 عاماً (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي [OECD]، 2019b).

[60] أسعد (Assaad) وكرافت (Krafft)، 2015؛ وكرستوفر دوفرتي (Christopher Dougherty)، "سوق العمل للشباب في جمهورية مصر العربية: أدلّة من المسح حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل عام 2012" ("The Labour Market for Youth in Egypt: Evidence from the 2012 School to Work Transition Survey")، الدوحة، قطر: صلتك (Silatech)، ورقة العمل رقم 14-2، ديسمبر/كانون الأول 2014.

[61] مجد عثمان (Majed Othman)، "تطلّعات المرأة المصرية بعد ثورة 25 يناير/كانون الثاني" (Tataluaat Al Maraa Al Masriya Baad Thawrat 25 Yanayar [Aspirations of the Egyptian Woman After the January 25th Revolution])، البصيرة، 2013.

[62] بُثينة الديب (Bouthaina El Deeb)، "دراسةٌ حول الطرق والأساليب للقضاء على التحرّش الجنسي في جمهوريّة مصر العربية: ملخّص النتائج/التداعيات والتوصيات" *(Study on Ways and Methods to Eliminate Sexual Harassment in Egypt: Results/Outcomes and Recommendations Summary)*، هيئة الأمم المتّحدة للمرأة (United Nations Women)، 2013، ص. 6.

[63] جورج صادق (George Sadek)، "جمهورية مصر العربية: العنف الجنسي ضد النساء" *(Egypt: Sexual Violence Against Women)*، مكتبة الكونغرس القانونية (The Law Library of Congress)، أكتوبر/تشرين الأول 2016، ص. 2-5.

[64] صادق (Sadek)، 2016.

[65] زيتون (Zeitoun)، 2018.

[66] عثمان (Othman)، 2013.

[67] سنتياغو هيريرا (Santiago Herrera) وكريم بدر (Karim Badr)، "الهجرة الداخلية في جمهورية مصر العربية: المستويات، والمُحدِّدات، والأجور، واحتمال التوظيف" *(Internal Migration in Egypt: Levels, Determinants, Wages, and the Likelihood of Employment)*، ورقة العمل رقم 6166 حول الأبحاث في السياسات، البنك الدولي (World Bank)، أغسطس/آب 2012؛ أسعد (Assaad) وأرنتز (Arntz)، 2005.

[68] أسعد (Assaad) وأرنتز (Arntz)، 2005.

[69] فيشواناث وآخرون (Vishwanath et al.)، 2014؛ عثمان (Othman)، 2013.

[70] فيشواناث وآخرون (Vishwanath et al.)، 2014.

[71] فيشواناث وآخرون (Vishwanath et al.)، 2014، ص. 115.

[72] صادق (Sadek)، 2016، ص. 4.

[73] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، "جمهورية مصر العربية: العدالة بين الجنسين والقانون" *(Egypt: Gender Justice & The Law)*، نيويورك، 2018. يتم النظر في قانون عمل جديد لزيادة استحقاق إجازة الأمومة في القطاع الخاص لتساوي الفترة المُعتَمَدة في القطاع العام (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي [UNDP]، 2018، ص. 24).

[74] مجموعة البنك الدولي (World Bank Group)، 2015.

[75] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، 2018، ص. 24؛ زيتون (Zeitoun)، 2018.

[76] البنك الدولي (World Bank)، 2013، ص. 4.

[77] منى سعيد (Mona Said)، "الأجور وعدم المساواة في سوق العمل المصرية في حقبةٍ من الأزمة المالية والثورة" ("Wages and Inequality in the Egyptian Labor Market in an Era of Financial Crisis and Revolution")، الجيزة، جمهورية مصر العربية: منتدى الأبحاث الاقتصاديّة (Economic Research Forum)، ورقة العمل رقم 912، مايو/أيار 2015b.

[78] راجِع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)، "(مؤشر) الفجوة في الأجور بين الجنسين" ("Gender Wage Gap [Indicator]")، 2019a.

[79] فيشواناث وآخرون (Vishwanath et al.)، 2014، ص. 108-112؛ سعيد (Said)، 2015b، ص. 5-6. يُفيد سعيد (Said)، 2015b، بأنّ الفجوة في الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص، بالاعتماد على بيانات عام 2012، بَلَغَت نسبة 40 في المئة.

[80] البنك الدولي (World Bank)، 2013، ص. 112.

[81] فيشواناث وآخرون (Vishwanath et al.)، 2014؛ البنك الدولي (World Bank)، 2013.

[82] سفارة جمهورية مصر العربية (Embassy of Egypt)، "المؤتمر الوطني الأول للشباب في جمهورية مصر العربية: تحقيق تطلّعات الجيل القادم" ("Egypt's First National Youth Conference: Fulfilling the Aspirations of the Next Generation")، صحيفة الوقائع، واشنطن العاصمة، 2016؛ برسوم (Barsoum) رمضان (Ramadan)، ومصطفى (Mostafa)، 2014؛ ووزارة القوى العاملة والهجرة (Ministry of Manpower and Migration [MoMM])، منظّمة العمل الدولية (International Labour Organization)، "جمهورية مصر العربية: خطة العمل الوطنية بشأن عمالة الشباب: الملخّص" *(Egypt: Youth Employment National Action Plan: Summary)*، القاهرة، منظّمة العمل الدولية (International Labour Organization)، يناير/كانون الثاني 2010.

[83] البنك الدولي (World Bank)، 2013.

[84] جيل س. كانون (Jill S. Cannon)، م. ريبيكا كيلبورن (M. Rebecca Kilburn)، لين أ. كارولي (Lynn A. Karoly)، تيرين ماتوكس (Teryn Mattox)، آشلي ن. موتشو (Ashley N. Muchow)، ومايا بوينافنتورا (Maya Buenaventura)، "الاستثمار باكراً: جني ثمار النتائج والعائدات الاقتصادية من برامج رعاية الأطفال في سنّ مبكرة" *("Investing Early: Taking Stock of Outcomes and Economic Returns from Early Childhood Programs")*، سانتا مونيكا، كاليفورنيا: مؤسسة RAND، RR-1993-RWJF، 2017.

[85] إليا دي لا كروز توليدو (Elia de la Cruz Toledo)، "تعميم رعاية الأطفال دون سن الالتحاق بالمدرسة وعمالة الأمهات" ("Universal Preschool and Mothers' Employment")، جورنال أوف لايبور إكونوميكس *(Journal of Labour Economics)*، 2015.

[86] شيلي كلارك (Shelley Clark)، كارولين و. كابيرو (Caroline W. Kabiru)، صونيا لاسزلو (Sonia Laszlo)، وستيلا موثوري (Stella Muthuri)، "تأثير رعاية الأطفال على التمكين الاقتصادي للنساء الفقيرات في المناطق الحضرية في أفريقيا" ("The Impact of Childcare on Poor Urban Women's Economic Empowerment in Africa")، ديموغرافي *(Demography)*، المجلد 56، العدد 4، أغسطس/آب 2019.

[87] ليون ج. ه. بيتيندورف (Leon J. H. Bettendorf)، إيجبرت ل. و. جونغِن (Egbert L. W. Jongen)، وبول مولير (Paul Muller)، "إعانات رعاية الأطفال وإمداد العمل — أدلّة من إصلاحٍ هولندي واسع النطاق" ("Childcare Subsidies and Labour Supply—Evidence from a Large Dutch Reform")، لايبور إكونوميكس *(Labour Economics)*، المجلد 36، أكتوبر/تشرين الأول 2015.

[88] منى همّام (Mona Hammam)، "نساء جمهورية مصر العربية العاملات: عاملات النسيج في شبرا الخيمة" ("Egypt's Working Women: Textile Workers of Chubra el-Kheima")، تقارير مشروع الأبحاث والمعلومات في الشرق الأوسط *(MERIP) (Middle East Research and Information Project [MERIP] Reports)*، العدد 82، نوفمبر/تشرين الثاني 1979.

[89] دانيال مارتينيز (Daniel Martinez)، أوسكار أ. ميتنيك (Oscar A. Mitnik)، إدجار سالجادو (Edgar Salgado)، لين شول (Lynn Scholl)، وباتريسيا يانز-باجانز (Patricia Yanez-Pagans)، "الربْط بالفرصة الاقتصادية؟ دور النقل العام في تعزيز عمالة النساء في ليما" ("Connecting to Economic Opportunity? The Role of Public Transport in Promoting Women's Employment in Lima")، بون، ألمانيا: معهد اقتصاد العمل (Institute of Labor Economics [IZA])، ورقة المناقشة رقم 12020، ديسمبر/كانون الأول 2018.

[90] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، 2016.

[91] كرافت (Krafft)، 2018؛ أسعد (Assaad)، كرافت (Krafft)، صالحي أصفهاني (Salehi-Isfahani)، 2018.

[92] إريك أ. هانوشك (Eric A. Hanushek)، جيدو شويردت (Guido Schwerdt)، لودجير ووسمان (Ludger Woessman)، ولي زهانغ (Lei Zhang)، "التعليم العام، والتعليم المهني والنتائج في سوق العمل على مدى الحياة" ("General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle")، جورنال أوف هيومن ريسورسز *(Journal of Human Resources)*، المجلد 52، العدد 1، شتاء 2017.

[93] مريان بيرتران (Marianne Bertrand)، ماجني موجستاد (Magne Mogstad)، وجاك مونتجوي (Jack Mountjoy)، "تحسين المسارات التعليمية نحو التنقّل الاجتماعي: أدلّة من 'إصلاح 94' في النرويج"، كامبريدج، ماساتشوسيتس: المكتب الوطني للأبحاث الاقتصاديّة، ورقة العمل رقم 25679، مارس/آذار 2019.

[94] أسعد (Assaad)، كرافت (Krafft)، صالحي أصفهاني (Salehi-Isfahani)، 2018.

[95] لمزيد من المعلومات حول الوكالة الألمانية للتعاون الدوليّ (GIZ)، راجِع الوكالة الألمانية للتعاون الدوليّ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)، "خدماتنا" ("Our Services")، غير مؤرَّخ.

[96] سعيد (Said)، 2015a.

[97] الوكالة الألمانية للتعاون الدوليّ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)، ومنظّمة العمل الدوليّة (ILO)، "تقييمٌ لتأثير خدمات المشورة المهنيّة لطلاب الكليات التقنية" *(An Impact Assessment of Career Guidance Services for Technical School Students)*، يناير/ كانون الثاني 2017.

[98] زيتون (Zeitoun)، 2018، ص. 17.

[99] هلا أبو علي (Hala Abou-Ali)، هشام العزوني (Hesham El-Azony)، هبة الليثي (Heba El-Laithy)، جونَثان هوفتون (Jonathan Haughton)، وشهيدور ر. خندقار (Shahidur R. Khandker)، "تقييم تأثير الصندوق الاجتماعي المصري لبرامج التنمية" *(Evaluating the Impact of Egyptian Social Fund for Development Programs)*، البنك الدولي (The World Bank)، ورقة العمل رقم 4993 حول الأبحاث في السياسات، سلسلة تقييم التأثير (Impact Evaluation Series)، العدد 31، يوليو/تموز 2009.

[100] سعيد (Said)، 2015a، ص. 26.

[101] سعيد (Said)، 2015a، ص. 26.

[102] الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، "جمهورية مصر العربية: النمو الاقتصادي والتجارة" ("Egypt: Economic Growth and Trade")، جرى التحديث الأخير بتاريخ 30 ديسمبر/كانون الأوّل 2019.

[103] سعيد (Said)، 2015a.

[104] مكتب العمل الدولي (International Labour Office)، "وظائف لائقة للشباب المصري: معالجة التحديات في القليوبية والمنوفية – التقييم المستقل الأخير" ("Decent Jobs for Egypt's Young People: Tackling the Challenge in Qalyoubia and Menoufia – Final Independent Evaluation")، ملخّص التقييم، منظّمة العمل الدولية (International Labour Organization)، يناير/كانون الثاني 2017.

[105] زيتون (Zeitoun)، 2018.

# المراجع


Abou-Ali, Hala, Hesham El-Azony, Heba El-Laithy, Jonathan Haughton, and Shahidur R. Khandker, *Evaluating the Impact of Egyptian Social Fund for Development Programs*, The World Bank, Policy Research Working Paper 4993, Impact Evaluation Series No. 31, July 2009.

AlAzzawi, Shireen, and Vladimir Hlasny, "Vulnerable Employment Outcomes of Youth in Egypt and Jordan: Trends and Determinants," Economic Research Forum, November 30, 2018.

Amer, Mona, *Transition from Education to Work: Egypt Country Report, European Training Foundation*, January 2007.

———, "Patterns of Labor Market Insertion in Egypt, 1998–2012," Giza, Egypt: Economic Research Forum, Working Paper 849, October 2014.

Assaad, Ragui, and Melanie Arntz, "Constrained Geographical Mobility and Gendered Labor Market Outcomes Under Structural Adjustment: Evidence from Egypt," *World Development*, Vol. 33, No. 3, 2005, pp. 431–454.

Assaad, Ragui, and Ghada Barsoum, "Youth Exclusion in Egypt: In Search of 'Second Chances,'" Middle East Youth Initiative, No. 2, September 2007.

Assaad, Ragui, Christine Binzel, and May Gadallah, "Transitions to Employment and Marriage Among Young Men in Egypt," *Middle East Development Journal*, Vol. 2, No. 1, 2010, pp. 39–88.

Assaad, Ragui, Rana Hendy, Moundir Lassassi, and Shaimaa Yassin, "Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation," Bonn, Germany: Institute of Labor Economics (IZA), Discussion Paper 11385, March 2018.

Assaad, Ragui, and Caroline Krafft, "The Structure and Evolution of Employment in Egypt: 1998–2012," Giza, Egypt: Economic Research Forum, Working Paper 805, November 2013.

———, "Youth Transitions in Egypt: School, Work, and Family Formation in an Era of Changing Opportunities," Doha, Qatar: Silatech, Working Paper 14-1, 2014.

———, "The Evolution of Labor Supply and Unemployment in the Egyptian Economy: 1988–2012," in Ragui Assaad and Caroline Krafft, eds., *The Egyptian Labor Market in an Era of Revolution*, Oxford: Oxford University Press, 2015.

———, "Labor Market Dynamics and Youth Unemployment in the Middle East and North Africa: Evidence from Egypt, Jordan and Tunisia," Giza, Egypt: The Economic Research Forum, Working Paper 993, April 2016.

Assaad, Ragui, Caroline Krafft, and Djavad Salehi-Isfahani, "Does the Type of Higher Education Affect Labor Market Outcomes? Evidence from Egypt and Jordan," *Higher Education*, Vol. 75, No. 6, June 2018, pp. 945–995.

Assaad, Ragui, Caroline Krafft, and Irene Selwaness, "The Impact of Early Marriage on Women's Employment in the Middle East and North Africa," Maastricht, Netherlands: Global Labor Organization, Discussion Paper 66, January 23, 2017.

Assaad, Ragui, Caroline Krafft, and Shaimaa Yassin, "Job Creation or Labor Absorption? An Analysis of Private Sector Job Growth in Egypt," Giza, Egypt: Economic Research Forum, Working Paper 1237, October 2018.

Assaad, Ragui, Djavad Salehi-Isfahani, and Rana Hendy, "Inequality of Opportunity in Educational Attainment in Middle East and North Africa: Evidence from Household Surveys," Giza, Egypt: Economic Research Forum, Working Paper 834, May 2014.

Barsoum, Ghada, Mohamed Ramadan, and Mona Mostafa, *Labour Market Transitions of Young Women and Men in Egypt,* No. 16, Geneva, Switzerland: International Labour Office, June 2014.

Bertrand, Marianne, Magne Mogstad, and Jack Mountjoy, "Improving Educational Pathways to Social Mobility: Evidence from Norway's 'Reform 94,'" Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research, Working Paper 25679, March 2019. As of December 30, 2019:
https://www.nber.org/papers/w25679.pdf

Bettendorf, Leon J. H., Egbert L. W. Jongen, and Paul Muller, "Childcare Subsidies and Labour Supply—Evidence from a Large Dutch Reform," *Labour Economics*, Vol. 36, October 2015, pp. 112–123.

Cannon, Jill S., M. Rebecca Kilburn, Lynn A. Karoly, Teryn Mattox, Ashley N. Muchow, and Maya Buenaventura, *Investing Early: Taking Stock of Outcomes and Economic Returns from Early Childhood Programs*, Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, RR-1993-RWJF, 2017. As of December 30, 2019:
https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1993.html

Clark, Shelley, Caroline W. Kabiru, Sonia Laszlo, and Stella Muthuri, "The Impact of Childcare on Poor Urban Women's Economic Empowerment in Africa," *Demography*, Vol. 56, No. 4, August 2019, pp. 1247–1272. As of December 30, 2019:
https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs13524-019-00793-3.pdf

De la Cruz Toledo, Elia, "Universal Preschool and Mothers' Employment," *Journal of Labor Economics*, 2015. As of December 30, 2019:
https://www.sole-jole.org/15157.pdf

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, "Our Services," undated. As of December 30, 2019:
https://www.giz.de/en/html/our_services.html

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit and International Labour Organization, *An Impact Assessment of Career Guidance Services for Technical School Students*, January 2017.

Dhillon, Navtej, and Tarik Yousef, eds., *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East*, Washington, D.C.: Brookings Institution Press, 2009.

Dimova, Ralitza, and Karim Stephan, *Inequality of Opportunity and (Unequal) Opportunities in the Youth Labour Market: How Is the Arab World Different?* International Labour Office, No. 6, October 2016.

Dougherty, Christopher, "The Labour Market for Youth in Egypt: Evidence from the 2012 School to Work Transition Survey," Doha, Qatar: Silatech, Working Paper 14-2, December 2014.

Egypt Vision 2030, "Sustainable Development Strategy (SDS): Egypt Vision 2030," 2016. As of December 30, 2019:
http://www.arabdevelopmentportal.com/sites/default/files/publication/sds_egypt_vision_2030.pdf

El Deeb, Bouthaina, *Study on Ways and Methods to Eliminate Sexual Harassment in Egypt: Results/Outcomes and Recommendations Summary*, United Nations Women, 2013. As of December 30, 2019:
https://web.law.columbia.edu/sites/default/files/microsites/gender-sexuality/un_womensexual-harassment-study-egypt-final-en.pdf

La Cava, Gloria, Nihal Elwan, Paul Francis, Malika Drissi, Nahla Hassan, Irine Jillson, Niall O'Higgins, Rania Roushdy, and the Population Council research team, *Reclaiming Their Voice: New Perspectives from Young Women and Men in Upper Egypt*, World Bank, 71674, June 11, 2012.

Martinez, Daniel, Oscar A. Mitnik, Edgar Salgado, Lynn Scholl, and Patricia Yanez-Pagans, "Connecting to Economic Opportunity? The Role of Public Transport in Promoting Women's Employment in Lima," Bonn, Germany: Institute of Labor Economics (IZA), Discussion Paper 12020, December 2018.

Ministry of Manpower and Migration (MoMM), International Labor Organization, *Egypt: Youth Employment National Action Plan: Summary*, Cairo: International Labour Organization, January 2010.

Organisation for Economic Co-operation and Development, "Gender Wage Gap (Indicator)," 2019a. As of December 30, 2019: https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

———, "OECD Employment and Labour Market Statistics," 2019b. As of December 30, 2019: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics_lfs-data-en

———, "OECD Family Database," June 30, 2019c. As of December 30, 2019: https://www.oecd.org/els/family/SF_3_1_Marriage_and_divorce_rates.pdf

Othman, Majed, *Tataluaat Al Maraa Al Masriya Baad Thawrat 25 Yanayar* [*Aspirations of the Egyptian Woman After the January 25th Revolution*], Baseera, 2013.

Sadek, George, *Egypt: Sexual Violence Against Women*, The Law Library of Congress, October 2016.

Said, Mona, *Policies and Interventions on Youth Employment in Egypt*, European Training Foundation, 2015a.

———, "Wages and Inequality in the Egyptian Labor Market in an Era of Financial Crisis and Revolution," Giza, Egypt: Economic Research Forum, Working Paper 912, May 2015b.

Salemi, Colette, and Ali Rashed, "Continuing Conservatism: Gender Attitudes Among Egyptian Youth," in Rania Roushdy and Maia Sieverding, eds., *Panel Survey of Young People in Egypt (SYPE) 2014: Generating Evidence for Policy, Programs, and Research*, Cairo: Population Council, 2015, pp. 127–142.

Schwab, Klaus, ed., *The Global Competitiveness Report 2018*, Geneva: World Economic Forum, 2018.

UNDP—*See* United Nations Development Programme.

United Nations Development Programme, *Arab Human Development Report 2016: Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality*, New York, Regional Bureau for Arab States (RBAS), 2016.

———, *Egypt: Gender Justice & The Law*, New York, 2018.

United States Agency for International Development, "Egypt: Economic Growth and Trade," last updated December 30, 2019. As of December 11, 2019: https://www.usaid.gov/egypt/economic-growth-and-trade

El-Megharbel, Nihal, "Sustainable Development Strategy: Egypt Vision 2030," PowerPoint presentation for workshop on national development strategies and plans for the Middle East and Central Asia region, Egypt, October 27, 2015.

Elder, Sara, "What Does NEETs Mean and Why Is the Concept So Easily Misinterpreted?" International Labour Office, Technical Brief 1, January 2015.

Embassy of Egypt, "Egypt's First National Youth Conference: Fulfilling the Aspirations of the Next Generation," fact sheet, Washington, D.C., 2016. As of December 30, 2019: http://www.egyptembassy.net/media/Factsheet_Egypt_YouthConference_110916.pdf

Goedhuys, Micheline, Pierre Mohnen, and Tamer Taha, "Corruption, Innovation and Firm Growth: Firm-Level Evidence from Egypt and Tunisia," *Eurasian Business Review*, Vol. 6, No. 3, December 2016, pp. 299–322.

Hammam, Mona, "Egypt's Working Women: Textile Workers of Chubra el-Kheima," *Middle East Research and Information Project (MERIP) Reports*, No. 82, November 1979, pp. 3–7.

Hanushek, Eric A., Guido Schwerdt, Ludger Woessman, and Lei Zhang, "General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle," *Journal of Human Resources*, Vol. 52, No. 1, Winter 2017, pp. 48–87.

Herrera, Santiago, and Karim Badr, *Internal Migration in Egypt: Levels, Determinants, Wages, and the Likelihood of Employment*, Policy Research Working Paper 6166, The World Bank, August 2012.

ILO—*See* International Labour Organization.

ILOSTAT—*See* International Labour Organization Department of Statistics.

International Institute for Democracy and Electoral Assistance, "Egypt's Constitution of 2014," Article 12, 2014. As of December 30, 2019: https://www.constituteproject.org/constitution/Egypt_2014.pdf

International Labour Office, *Egypt: SWTS Country Brief*, International Labour Organization, December 2016.

———, "Decent Jobs for Egypt's Young People: Tackling the Challenge in Qalyoubia and Menoufia – Final Independent Evaluation," evaluation summary, International Labour Organization, January 2017.

International Labour Organization, "School-to-Work Transition Survey (SWTS) Micro Data Files," database, 2014. As of December 30, 2019: https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_234860/lang--en/index.htm

International Labour Organization Department of Statistics, database, Geneva, 2019. As of December 30, 2019: https://ilostat.ilo.org/

Krafft, Caroline, "Is School the Best Route to Skills? Returns to Vocational School and Vocational Skills in Egypt," *Journal of Development Studies*, Vol. 54, No. 7, 2018, pp. 1100–1120.

Krafft, Caroline, Zea Branson, and Taylor Flak, "What's the Value of a Degree? Evidence from Egypt, Jordan and Tunisia," *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 2019.

USAID—*See* United States Agency for International Development.

Vishwanath, Tara, Gabriela Inchauste, Jacob Goldston, Sahar Sajjad Hussain, Nandini Krishnan, and Marc Schiffbauer, *Arab Republic of Egypt: More Jobs, Better Jobs: A Priority for Egypt*, World Bank, 88447-EG, June 2014.

World Bank, "World Development Indicators," DataBank tool, undated. As of December 30, 2019:
https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.ZS&country=EGY

———, *Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa*, Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 75181, 2013.

World Bank Group, *Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal*, Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2015. As of December 30, 2019:
http://pubdocs.worldbank.org/en/810421519921949813/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf

———, *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform*, Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2019. As of December 30, 2019:
https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

World Bank and International Finance Corporation, *Women, Business and the Law 2012: Removing Barriers to Economic Inclusion*, Washington, D.C.: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 68024, 2011.

Zeitoun, Nahla, *Women Economic Empowerment Study*, Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, May 2018. As of December 30, 2019:
http://documents.worldbank.org/curated/en/861491551113547855/pdf/134846-WP-PUBLIC-march-2-WB-Women-Study-EN.pdf

## عن هذا التقرير

يكافح المصريون الشباب لتعزيز توقّعات عمالتهم وللمساهمة اقتصادياً. وتواجه النساء الشابات بالأخصّ حالات من عدم المساواة الكبيرة في سوق العمل من حيث الفرص والأجور. ففي هذا التقرير، يولّف المؤلّفون الأبحاث حول القيود الرئيسيّة المفروضة على مُشارَكَة النساء الشابات في القوى العاملة وعمالتهنّ في جمهورية مصر العربية (Egypt) ويوفّرون لمحةً حول المبادرات التي تحاول معالجة هذه التحدّيات. ويعالج التقرير تطلّعات النساء الشابات ونواياهنّ فيما يخصّ العمل، والجهود التي تبذلها النساء اللواتي يرغَبْن بالعمل من أجل إيجاد وظائف والاحتفاظ بها، والمعوّقات التي تواجهها هؤلاء النساء، والمبادرات المُتَّخَذَة حالياً لمعالجة هذه التحديات، والاعتبارات الواجب أخذُها مع سعي صانعي السياسات في جمهورية مصر العربيّة لتحسين السياسات والبرامج الحاليّة لاستهداف تلك المعوّقات الهيكلية والمؤسساتيّة الكامنة.

## التمويل

لقد تمّ توفير التمويل لهذا البحث عن طريق المساهمات السخيّة من المجلس الاستشاري لمركز السياسات العامة في الشرق الأوسط التابع لمؤسسة RAND (RAND Center for Middle East Public Policy [CMEPP] Advisory Board).

## مركز RAND للسياسات العامة في الشرق الأوسط (RAND Center for Middle East Public Policy)

أُجري هذا البحث في مركز السياسات العامة في الشرق الأوسط (CMEPP)، الذي يُعتَبَر جزءاً من البرامج الدوليّة (International Programs) في مؤسسة RAND. يجمع مركز السياسات العامة في الشرق الأوسط بين التفوّق في التحليل والخبرة الإقليمية عبر مؤسسة RAND لمعالجة التحديات السياسية والاجتماعية والإقتصادية الأكثر حساسيّةً التي تواجه الشرق الأوسط حالياً. لمزيدٍ من المعلومات، الرجاء زيارة الموقع الإلكتروني www.rand.org/cmepp أو الاتصال بالمدير (معلومات الاتصال متوفّرة على الصفحة الإلكترونيّة).

## شُكْرٌ وعِرفان

يقرّ المؤلّفون بامتنان للدعم الذي وفّره أفرادٌ متعدّدون لهذه الدراسة والذين أدّت رؤاهم إلى تحسين التقرير بشكلٍ كبير. لقد مُنِحت الدراسة منحةً ابتدائيّةً من مركز السياسات العامة في الشرق الأوسط (Center for Middle East Public Policy [CMEPP])، وإنّنا نشكر المديرة، داليا داسا كاي (Dalia Dassa Kaye)، على دعْمها وتشجيعها على مدار الفترة التي أجرِيَت فيها هذه الدراسة. إنّنا أيضاً ممتنّون لدعْم روبِن ميلي (Robin Meili)، وهو مديرٌ معاونٌ في البرامج الدوليّة (International Programs) في مؤسسة RAND وتشارلز رايز (Charlie Ries)، وهو نائب الرئيس للشؤون الدولية (International) في مؤسسة RAND. وقد قَدّمَت إرين سميث (Erin Smith) دعْماً إدارياً ممتازاً في سياق هذا البحث، وعَمِلَتْ إميلي وارد (Emily Ward) على تنقيح هذه الوثيقة، مُحَسِّنَةً وضوحها ونشْرها إلى حدٍّ كبير.

وقد استفاد البحث استفادةً كبيرةً من مقابلاتنا مع الخبراء المتخصصين حول جمهورية مصر العربية، بمن فيهم ممثلين عن الحكومة، والقطاع الخاص، ومنظّمات غير حكومية. واستفدنا أيضاً من التوجيه والتغذية الراجِعة من الزملاء الأقران من مؤسسة RAND، بمن فيهم شيلي كالبِرتسون (Shelly Culbertson)، وألِكس روثنبرغ (Alex Rothenberg)، وتاديجا جراكنر (Tadeja Gracner)، وفاديا عفاش (Fadia Afashe). وأخيراً، نُعْرِب عن امتناننا لمراجعتيْنا، شانثي ناتاراج (Shanthi Nataraj)، وهي أخصائية أولى في مجال الاقتصاد في مؤسسة RAND، وكارولين كرافت (Caroline Krafft)، وهي أستاذة مساعِدَة في علْم الاقتصاد في جامعة سانت كاثرين (St. Catherine University). فقد ساعدتنا مراجعتاهما الوثيقة وتغذياتهما الراجعة في تحسين المخطوطة إلى حدٍّ كبير.

## عن المؤلّفين

**لؤي كونستانت (Louay Constant)** هو باحِث أوّل في السياسات في مؤسسة RAND. لقد عَمِل على مدار فترة تواجده في مؤسسة RAND على مشاريع متعددة بَحَثَت في مجموعةٍ من القضايا في السياسات الاجتماعيّة، بما فيها إصلاح التعليم الأساسي (التعليم من الحضانة إلى الثانوية) (K-12)، والتعليم ما بعْد الثانوي والتدريب، وأسواق العمل. وقد تَمَثَّلَت مجالات تركيز أبحاث كونستانت الرئيسيّة بمرحلة الشباب الانتقاليّة من المدرسة إلى العمل وتجارِب الطلاب الذين سيتخرجون قريباً أو الذين تخرجوا حديثاً والذين يسعون وراء مزيدٍ من التعليم ووراء التوظيف.

**إفياني إدوشي (Ifeanyi Edochie)** هو باحث مساعد في السياسات في مؤسسة RAND ومرشّح لنَيْل شهادة الدكتوراه في مجال تحليل السياسات من كلية RAND للدراسات العليا (Pardee RAND Graduate School). تُركِّز أبحاثه على سياسات سوق العمل بالإضافة إلى علوم البيانات وتقنيات المحاكاة لتحليل الفقر في البلدان النامية.

**بيتر جليك (Peter Glick)** هو أخصائي في مجال اقتصاد العمل في مؤسسة تحدي الألفية (Millennium Challenge Corporation [MCC]). تناولَت أبحاثه مواضيع في مجالات التوظيف، والتعليم، والصحة، والتنمية الاقتصادية، مع التركيز مؤخراً على قضايا عمالة الشباب. قبْل عمله في مؤسسة تحدي الألفية، كان جليك أخصائياً في مجال الاقتصاد في مؤسسة RAND. وقد قاد مشارَكَة مؤسسة RAND في مبادرة الحلول لعمالة الشباب (Solutions for Youth Employment) مع البنك الدولي (World Bank) ومنظمات أخرى.

**جيفري مارتيني (Jeffrey Martini)** هو باحث أول حول الشرق الأوسط في مؤسسة RAND، حيث يعمل على قضايا سياسية وأمنية في العالَم العربي. وقد نَشَر أبحاثاً حول أمن الخليج العربي، وتحقيق الاستقرار في سوريا، والعلاقات المدنية-العسكرية في جمهورية مصر العربية، والانقسامات الجيليّة ضمن الإخوان المسلمين (Muslim Brotherhood). عاش مارتيني أربعة أعوام في العالَم العربي، من بينها عام في القاهرة، وهو يحمل شهادة ماجستير في الدراسات العربية.

**تشاندرا غاربِر (Chandra Garber)** هي محللة أولى في مجال الاتصالات في مؤسسة RAND. تنطوي خلفيتها على العمل على قضايا مثل سياسات الصحة العامة، والقضايا المتعلّقة بالجنسيْن والأقليات، وسياسات العمل، والاستدامة، ومسؤولية الشركات الاجتماعية، والتعليم والتدريب، والصراع والأمن. إنها تحمل شهادة ماجستير في الأدب المقارَن مع تركيزٍ على النظرية النقدية.

مراجع الصور

الصفحة 3: تيري فيوربورن *(Terry Feuerborn)*

الصفحة 9: باري إيفرسون *(Barry Iverson)*/ألامي ستوك فوتو *(Alamy Stock Photo)*

الصفحة 13: دومينيك شافيز *(Dominic Chavez)*/البنك الدولي *(World Bank)*

الصفحة 14: ديزاين بيكس إنك *(Design Pics Inc.)*/ألامي ستوك فوتو *(Alamy Stock Photo)*

الصفحة 15: كريستيان كوبر *(Christian Kober)*/ألامي ستوك فوتو *(Alamy Stock Photo)*

الصفحة 16: دانا سميلي *(Dana Smillie)*/البنك الدولي *(World Bank)*

الصفحة 17: أندرو هولت *(Andrew Holt)*/ألامي ستوك فوتو *(Alamy Stock Photo)*

الصفحة 18: سي غوتييريز *(Cgutierrez)*/الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية *(USAID)*

الصفحة 19: كلوديا وينز *(Claudia Weins)*/ألامي ستوك فوتو *(Alamy Stock Photo)*

الصفحة 20: كزينهوا*(Xinhua)*/ستوك فوتو *(Stock Photo)*

الصفحة 21: دومينيك شافيز *(Dominic Chavez)*/البنك الدولي *(World Bank)*






**تواجه** النساء الشابات في جمهورية مصر العربية (Egypt) حالات من عدم المساواة المجحفة في سوق العمل من حيث فرص العمل والأجور. يُعتَبَر معدّل مشارَكَة النساء الشابات في القوى العاملة منخفضاً ومعدّل البطالة مرتفعاً. وعلى الرغم من تراجُع التفاوت التعليمي بين النساء والرجال المصريين، لا تزال النساء يَجْنينَ أقلّ من الرجال ويواجهْن تحديّات متعددة في إيجاد الوظائف. علاوةً على ذلك، إنّ عدداً أكبر من النساء الشابات بالمقارنة مع الرجال الشباب خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب. تشير هذه المؤشرات إلى أنّ النساء المصريات الشابات اللواتي يبحثْن عن عمل يواجهْن تحدّيات هيكلية مستمرّة في تأمين الوظائف. وتشمل العوائق الرئيسية ارتفاع كلفة رعاية الأطفال، وتوقّع تولّي النساء أغلبيّة مسؤوليات الأُسْرَة، والمواقف السلبيّة إزاء النساء في مكان العمل، والافتقار إلى القدرة على التنقُّل، والمعوقات القانونية، واستمرار الفجوات في الأجور، والتحرّش الجنسي في مكان العمل، وسوء إنفاذ قوانين مكافحة التمييز.

يؤكّد مؤلّفو هذا التقرير أنّه من المرجّح أن يعيق عدم التكافؤ المجحف في الجهد الذي تبذله النساء للمساهَمَة في الاقتصاد من تحسين توقّعات جمهورية مصر العربية الاقتصاديّة بشكلٍ خطير. فإنّ المجتمع لا يجني بالكامل ثمار استثماراته في رأس المال البشري، بحسب ما يثبته الجمْع بين تحصيل النساء التعليمي المتنامي ومعدّل العمالة المنخفض بينهنّ. ويشير المؤلّفون إلى أنّ جمهورية مصر العربية قد خصّصَت موارد لتوسيع نطاق الوصول إلى التعليم، ولكنّها لم توفّر الفرصة لفئةٍ رئيسية من المستفيدين من هذا الوصول الموسَّع النطاق للمساهمة بشكلٍ كاملٍ في نمو البلد وتطويره.

في هذا التقرير، يبحث المؤلّفون في القضايا التي تقيّد النساء الشابات في جمهورية مصر العربية من حيث المشارَكَة في القوى العاملة والتوظيف، وينظرون في المبادرات الحكومية وغير الحكومية الجارية حالياً لمعالجة هذه القضايا، ويعرضون اعتبارات في السياسات والتي يمكن أن تعتمد على الجهود المبذولة حالياً للمساعدة على تمكين النساء الشابات اقتصادياً.

www.rand.org

Arabic Translation of:
*"Barriers to Employment That Women Face in Egypt: Policy Challenges and Considerations"*
RR-2868/1-RC